



Universidad  
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN CUIDADO ENFERMERO EN**  
**EMERGENCIAS Y DESASTRES**

**Trabajo Académico**

Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en enfermeras emergencistas  
de un hospital nacional del Callao, Lima – 2025

**Para optar el Título de**  
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

**Presentado por:**

**Autora:** Huaman Tanta, Maritza Gissela

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0001-6396-7927>

**Asesora:** Mg. Muñoz Pizarro, Rosa María

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-4861-2527>

**Lima – Perú**

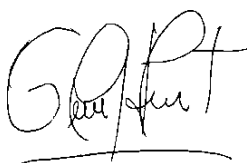
**2026**

|                                                                                                                    |                                                                                     |                    |                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------------|
| <br>Universidad<br>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> | <b>FECHA: 08/11/2022</b> |
|                                                                                                                    |                                                                                     | REVISIÓN: 01       |                          |

Yo, HUAMAN TANTA , MARITZA GISSELA, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Programa Académico de Enfermería, Segunda Especialidad en cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “**CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS EMERGENCISTAS DE UN HOSPITAL NACIONAL DEL CALLAO, LIMA - 2025**”, validado por la coordinadora de investigación del programa Académico de Enfermería. Mg. Sofia Del Carpio Flórez con DNI N° 08442934, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9105-2102>. Tiene un índice de similitud del 17 (Diecisiete) %, con código OID: **:14912:595233231** 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(a)  
Huaman Tanta Maritza Gissela  
DNI N°76170464



.....  
Firma del Asesor  
Mg. Sofia Del Carpio Flórez  
DNI N° 08442934

Lima, 28 de mayo de 2026.

## **Dedicatoria**

A mi Jehová, pastor y guía de mi vida.

### **Agradecimiento**

A mi familia, eternamente es para ellos las gracias por su comprensión.

## Índice

|                                               |      |
|-----------------------------------------------|------|
| Dedicatoria.....                              | iii  |
| Agradecimiento.....                           | iv   |
| Índice.....                                   | v    |
| Resumen.....                                  | viii |
| Abstract.....                                 | ix   |
| 1. EL PROBLEMA.....                           | 1    |
| 1.1. Planteamiento del problema.....          | 1    |
| 1.2. Formulación del problema .....           | 4    |
| 1.2.1 Problema general .....                  | 4    |
| 1.2.2 Problemas específicos.....              | 4    |
| 1.3. Objetivos de la investigación.....       | 4    |
| 1.3.1 Objetivo general.....                   | 4    |
| 1.3.2 Objetivos específicos .....             | 5    |
| 1.4. Justificación de la investigación .....  | 5    |
| 1.4.1 Teórica.....                            | 5    |
| 1.4.2 Metodológica .....                      | 6    |
| 1.4.3 Práctica.....                           | 7    |
| 1.5. Delimitaciones de la investigación ..... | 7    |

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.5.1 Temporal .....                                                      | 7  |
| 1.5.2 Espacial.....                                                       | 7  |
| 1.5.3 Población o unidad de análisis .....                                | 8  |
| 2. MARCO TEÓRICO.....                                                     | 9  |
| 2.1. Antecedentes internacionales: .....                                  | 9  |
| 2.2 Antecedentes nacionales: .....                                        | 11 |
| 2.2. Bases teóricas.....                                                  | 12 |
| 2.2.1 Variable independiente: Calidad de vida profesional (CVP) .....     | 12 |
| 2.2.2 Variable dependiente: Satisfacción laboral (SL) de Enfermería ..... | 16 |
| 2.3. Formulación de hipótesis .....                                       | 20 |
| 2.3.1 Hipótesis general.....                                              | 20 |
| 2.3.2 Hipótesis específicas .....                                         | 20 |
| 3. METODOLOGÍA .....                                                      | 21 |
| 3.1. Método de la investigación .....                                     | 21 |
| 3.2. Enfoque de la investigación .....                                    | 21 |
| 3.3. Tipo de investigación .....                                          | 22 |
| 3.4. Diseño de la investigación .....                                     | 22 |
| 3.5. Población, muestra y muestreo .....                                  | 22 |
| 3.6. Variables y operacionalización .....                                 | 26 |
| 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....                | 28 |
| 3.7.1 Técnica .....                                                       | 28 |

|                                                      |                                      |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| 3.7.2 Descripción de instrumentos.....               | 28                                   |
| 3.7.3 Validación .....                               | 29                                   |
| 3.7.4 Confiabilidad.....                             | 30                                   |
| 3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos ..... | 30                                   |
| 3.9. Aspectos éticos.....                            | 31                                   |
| 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....                     | 33                                   |
| 4.1. Cronograma de actividades.....                  | 33                                   |
| 4.2. Presupuesto .....                               | 34                                   |
| 5. REFERENCIAS.....                                  | 35                                   |
| ANEXOS .....                                         | 43                                   |
| Anexo 1. Matriz de consistencia.....                 | 43                                   |
| Anexo 2. Instrumentos .....                          | 44                                   |
| Anexo 3. Consentimiento informado .....              | 48                                   |
| Anexo 4. Informe del Asesor de Turnitin.....         | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |

## Resumen

**Introducción:** El personal de enfermería en las unidades de emergencias enfrenta un entorno de alta demanda que impacta negativamente su bienestar. En el contexto peruano, existe una brecha de conocimiento sobre la interrelación de estas variables en unidades de emergencia de alta complejidad. **Objetivo:** establecer la vinculación entre la Calidad de Vida Profesional y la Satisfacción Laboral en enfermeras emergencistas del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, durante el año 2025. **Metodología:** Se realizará una averiguación de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, con un diseño descriptivo-correlacional de corte Transeccional. La muestra probabilística estará compuesta por 70 enfermeras del servicio, elegidas a través de un muestreo simple aleatorio. Se utilizarán dos herramientas validadas para el contexto peruano: el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) y la Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud (MINSA). **Procesamiento y análisis de datos:** Los datos serán procesados en el software IBM SPSS Statistics v.26. Se cumplirá con un análisis descriptivo de las variables y sus factores. Para la contrastación de hipótesis, se utilizará el coeficiente de correlación Rho de Spearman, estableciendo un nivel de significancia de  $p < 0.05$ .

**Palabras clave:** Calidad de Vida; Satisfacción en el Trabajo; Personal de Enfermería; Servicio de Emergencia en Hospital; Salud Laboral.

## Abstract

**Introduction:** Nursing staff in emergency services face a high-demand environment that negatively impacts their well-being. In the Peruvian context, there is a knowledge gap regarding the interrelationship of these variables in highly complex emergency units. **Objective:** To determine the relationship between Professional Quality of Life and Job Satisfaction in emergency nurses at the Alberto Sabogal Sologuren National Hospital in Callao, during the year 2025. **Methodology:** A quantitative, non-experimental study will be conducted with a cross-sectional descriptive-correlational design. The probability sample will consist of 70 nurses from the service, selected through simple random sampling. Two instruments validated for the Peruvian context will be used: the Professional Quality of Life Questionnaire (CVP-35) and the Health Personnel Satisfaction Survey (MINSA). **Data processing and analysis:** The data will be processed in IBM SPSS Statistics v. 26 software. A descriptive analysis of the variables and their dimensions will be performed. Spearman's Rho correlation coefficient will be used to test hypotheses, establishing a significance level of  $p < 0.05$ .

**Keywords:** Quality of Life; Job Satisfaction; Nursing Staff; Hospital Emergency Department; Occupational Health.

## **1. EL PROBLEMA**

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

A nivel del orbe, el personal de enfermería de las unidades de emergencias enfrenta un entorno laboral de alta complejidad y exigencia, caracterizado por cargas de trabajo elevadas, exposición constante al sufrimiento humano, violencia y un flujo de pacientes de alta agudeza. Esta dinámica extenuante genera un considerable desgaste físico y mental, posicionando a estos profesionales en una situación de vulnerabilidad psicosocial que ha sido objeto de creciente preocupación en los sistemas de salud globales (1).

Esta exposición continua a factores estresantes ha provocado un deterioro significativo en la percepción de la Calidad de Vida Profesional (CVP), estudios del año 2024 demuestran que un porcentaje considerable de enfermeras de emergencias reporta niveles bajos a medios de CVP, manifestando insatisfacción con el soporte institucional, la seguridad en el trabajo y la administración de su tiempo libre, lo que evidencia una problemática globalizada que afecta la sostenibilidad de la fuerza laboral en salud (2).

En consecuencia, la deteriorada calidad de vida laboral se relaciona directamente con el síndrome de burnout. Estudios de 2021 informaron que hasta el 36.25% de las enfermeras de emergencias tienen un nivel alto de burnout, siendo el agotamiento emocional la dimensión que más contribuye al desgaste global, lo que evidencia el impacto psicológico de trabajar en el área de emergencias (3).

Paralelamente, la Satisfacción Laboral (SL) se convierte en una variable que se ve impactada negativamente. La evidencia internacional de 2021 muestra que la insatisfacción laboral es un predictor de la intención de dejar la profesión, el ausentismo y el deterioro del compromiso organizacional. La falta de reconocimiento, las malas condiciones laborales y la

sensación de una paga injusta van erosionando la satisfacción de las enfermeras en estos servicios críticos (4).

La relación entre una mala CVL y una baja SL es innegable; no son variables aisladas y se influyen mutuamente en un círculo vicioso. El cansancio y el malestar laboral llevan a una percepción negativa de la experiencia laboral, generando un círculo vicioso. En estudios de 2022 se ha encontrado una correlación negativa entre las dimensiones del burnout y la satisfacción laboral, por lo que, a mayor desgaste laboral, menor satisfacción laboral (5).

A esta realidad se añade la fatiga por compasión, que se imputa al coste emocional de cuidar a otros en sufrimiento y es común en entornos de alta tensión como las emergencias. Este desgaste empático disminuye la capacidad de la enfermera para brindar un cuidado humanizado, intensifica la percepción de una CVP baja y aumenta la insatisfacción, deteriorando la relación con los pacientes y el equipo de trabajo (6).

El efecto combinado de estas condiciones negativas resulta en efectos negativos para el estilo de vida y la salud integral de las enfermeras. A nivel mundial, en el 2023, se informan elevados niveles de estrés percibido, ansiedad, trastornos del sueño y depresión en el personal enfermero de emergencias, situación que se agudiza en situaciones de crisis sanitarias. Estos impactos no solo son un problema de salud laboral, sino que también disminuyen la capacidad de réplica de los sistemas sanitarios (7).

Las causas iniciales de este problema son multifactoriales y estructurales: sobrecarga de trabajo, falta de personal y recursos materiales, violencia de pacientes o familiares y tener que tomar decisiones difíciles en poco tiempo. Estas condiciones impactan la CVP y el compromiso laboral y son un patrón en los servicios de emergencias. Además, no son localizadas, lo que refuerza la necesidad de reducir su impacto a nivel mundial (8).

En América Latina esta realidad no es ajena y, en muchos casos, se agudiza por las brechas estructurales de los sistemas públicos de salud. Estudios de revisión bibliográfica del año 2022 reafirman que la CVP de las enfermeras en su mayoría llega a niveles medios-bajos. La inestabilidad laboral, la falta de recursos y las largas jornadas laborales contribuyen a aumentar la insatisfacción y el desgaste profesional en la zona, siendo un problema prioritario (9).

La evidencia de este problema se manifiesta en indicadores como el crecimiento de la rotación de trabajadores, la inasistencia laboral por enfermedad y la caída de la productividad. Estos impactos generan altos costos económicos para las instituciones, relacionados con el reclutamiento y entrenamiento de nuevo personal, desestabilizan los equipos de trabajo y comprometen la continuidad y calidad de la atención (10).

En el año 2024 en el Perú, el sistema de salud público no es diferente a la coyuntura global y regional. Las enfermeras peruanas, particularmente aquellas que laboran en hospitales nacionales de alta complejidad, enfrentan una demanda asistencial desbordante, limitaciones significativas de recursos y condiciones laborales que a menudo no favorecen su bienestar. El servicio de Emergencias del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, como centro de referencia en la Provincia Constitucional del Callao, concentra una alta carga de pacientes con patologías críticas, lo que somete a su personal de enfermería a una presión asistencial y emocional extrema. En este contexto, no se han realizado estudios específicos que permitan conocer la magnitud de la vinculación entre la calidad de vida del profesionista y la complacencia en su trabajo. Por tanto, se presume que ocurre una vinculación reveladora entre ambos fenómenos, donde una deficiente calidad de vida profesional se intercepta con una menor satisfacción en el trabajo, lo cual podría estar repercutiendo no solo en la salud y

bienestar de estos profesionistas, sino que, además, en la calidad y seguridad del cuidado que se ofrece a miles de ciudadanos.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿De qué manera la calidad de vida profesional se asocia con la satisfacción laboral en enfermeras emergencistas de un hospital nacional del Callao, Lima - 2025?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿De qué manera la calidad de vida profesional en su dimensión apoyo directivo se asocia con la satisfacción laboral en enfermeras emergencistas de un hospital nacional del Callao, Lima - 2025?

¿De qué manera la calidad de vida profesional en su dimensión carga laboral se asocia con la satisfacción laboral en enfermeras emergencistas de un hospital nacional del Callao, Lima - 2025?

¿De qué manera la calidad de vida profesional en su dimensión motivación intrínseca se asocia con la satisfacción laboral en enfermeras emergencistas de un hospital nacional del Callao, Lima - 2025?

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

### **1.3.1 Objetivo general**

Establecer la asociación existente entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en enfermeras emergencistas de un hospital nacional del Callao, Lima - 2025.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Identificar la asociación existente entre la calidad de vida profesional en su dimensión apoyo directivo y la satisfacción laboral en enfermeras emergencistas.

Identificar la asociación existente entre la calidad de vida profesional en su dimensión carga laboral y la satisfacción laboral en enfermeras emergencistas.

Identificar la asociación existente entre la calidad de vida profesional en su dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral en enfermeras emergencistas.

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

### **1.4.1 Teórica**

La presente investigación se justifica por necesidad de conocer más sobre dos constructos teóricos importantes: la Calidad de Vida Profesional (CVP) y la Satisfacción Laboral (SL). La evaluación de las interacciones entre los factores en un entorno de alta exigencia como son los servicios de emergencias no solo es relevante, sino que es indispensable para el crecimiento del conocimiento enfermero.

Por un lado, la Calidad de Vida Laboral, tal como fue conceptualizada por autores como Karasek y posteriormente adaptada al sector sanitario por autores como Cabezas, es un constructo multidimensional que está lejos de la falta de enfermedad de trabajo. Estudiar la CVP desde esta mirada teórica permite descifrar las interacciones que se dan entre el contexto organizacional y el bienestar subjetivo del profesional, proporcionando un marco para comprender cómo las condiciones de trabajo influyen en la vida de las enfermeras.

Por otra parte, la Satisfacción Laboral, abordada por autores como Locke, que la define como "un estado emocional agradable o positivo que resulta de la valoración del trabajo o de

las experiencias laborales", y Herzberg, con su teoría bifactorial de motivación-higiene, que explica las actitudes y los sentimientos de los profesionales hacia su trabajo. Esta investigación se basa en dichas teorías para indagar no solo si las enfermeras se encuentran satisfechas, sino también qué aspectos laborales —como la remuneración, las posibilidades de desarrollo o la relación con compañeros y superiores— influyen en su satisfacción.

#### **1.4.2 Metodológica**

Diseño observacional o no experimental, descriptivo - relacional y de corte transeccional, apropiado para investigar la vinculación existente entre la calidad de vida laboral y la satisfacción en el trabajo en su ambiente natural, sin manipular las variables, obteniendo una imagen fiel de la realidad del personal enfermero del nosocomio nacional del Callao Alberto Sabogal Sologuren en un momento específico.

Para asegurar la producción de conocimiento legítimo y confiable, se emplearán instrumentos estandarizados y validados, cuya aplicación sea pertinente en contextos similares. Para el fenómeno calidad de vida laboral, se empleará la Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) adaptado al español por Cabezas. Este instrumento ha mostrado alta consistencia interna y validez de constructo en diversos estudios con profesionales de la salud.

Asimismo, para el fenómeno Satisfacción Laboral, se usará la "Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud", se empleara un instrumento elaborado por el Ministerio de Salud del Perú (MINSA), seleccionado debido a su elevada validez de contenido y pertinencia dentro del sistema de salud pública peruano .La utilización de este cuestionario permitió estas herramientas con bases metodológicas sólidas permitirá hacer un análisis estadístico para determinar el grado y dirección de la vinculación entre los fenómenos, generando así nuevo conocimiento, válido y confiable para la gestión de enfermería en emergencias en el Perú.

### **1.4.3 Práctica**

Los resultados que se obtengan serán un diagnóstico situacional exacto del bienestar y satisfacción del principal capital humano del servicio de Emergencias del nosocomio nacional del Callao Alberto Sabogal Sologuren.

El estudio aportará evidencia tangible y medible de las fortalezas y áreas de oportunidad del ambiente laboral. Al conocer cuáles son las dimensiones de CV que más impactan, se podrán desarrollar e implementar estrategias de intervención dirigidas y efectivas.

De este modo, la investigación es un aporte práctico para la toma de decisiones basada en evidencia para mejorar las condiciones del entorno laboral. A mediano y largo plazo, la aplicación de estrategias basadas en esta investigación podría ayudar a disminuir la rotación de personal, disminuir el ausentismo laboral, aumentar el compromiso y la motivación del personal enfermero de las unidades de emergencias.

Entonces, este proyecto no solo pretende llenar un vacío de conocimiento, sino que espera ser un agente de cambio para las enfermeras del servicio de emergencias, la institución y, finalmente, para los usuarios del sistema de salud en el Callao.

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

### **1.5.1 Temporal**

La presente investigación está prevista para desarrollarse durante el periodo comprendido entre mayo y setiembre de 2025.

### **1.5.2 Espacial**

La presente investigación se desarrollará en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, ubicado en la Provincia Constitucional del Callao. Este

establecimiento de salud, anteriormente denominado policlínico obrero del callao, es un hospital publico peruano situado en el distrito de Bellavista y administrado por EsSalud.

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

La población y unidad de análisis corresponden al elemento individual del cual se obtendrán los datos necesarios para la investigación , serán todos y todas las licenciadas y licenciados en enfermería que se desempeñan en las unidades de emergencias de dicho nosocomio, conocidos como “Enfermeras Emergencistas”.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Evidencia internacional:

Javanmardnejad et al. (11) en Irán el 2021, tuvo como propósito “Examinar la asociación entre la felicidad, la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en el personal enfermero”. A través de una metodología descriptiva correlacional y transversal en 270 enfermeras de departamentos de emergencia, se aplicaron los cuestionarios de Calidad de Vida Laboral (QWL) y de Satisfacción Laboral (JSQ). Los resultados evidenciaron niveles moderados tanto para la calidad de vida profesional (media =  $84.3 \pm 17.62$ ) como para la complacencia de trabajo (media =  $45.5 \pm 13.57$ ). Se identificó una vinculación positiva y significativa entre las subescalas de la calidad de vida del profesionista y la complacencia de trabajo con la felicidad de las enfermeras ( $p < 0.05$ ). Se concluyó que una mejora en la calidad de vida profesional podría tener un impacto positivo en la satisfacción laboral general, lo que a su vez se asocia al bienestar de las profesionales que se desempeñan en servicios de emergencia.

Pozos-Radillo et al. (12) en México el 2021, tuvo como finalidad “Analizar la vinculación entre la satisfacción laboral, la calidad de vida profesional con percepción de salud en personal enfermero”. Se empleó una metodología observacional, transversal y correlacional en 151 profesionales de enfermería de emergencias, utilizando los cuestionarios MSL-35 para la complacencia de trabajo y CVP-35 para calidad de vida profesional. Se identificó una correlación positiva y significativa desde el punto de vista estadístico entre la satisfacción en el trabajo y determinadas dimensiones de calidad de vida profesional, tales como la carga laboral ( $r = 0.432$ ;  $p < 0.01$ ) y motivación intrínseca ( $r = 0.172$ ;  $p < 0.05$ ). Se concluyó que concurre una asociación directa entre ambos fenómenos, donde una percepción más adecuada de la

calidad de vida profesional, especialmente con respecto a la carga laboral y la motivación, se vincula con una mejor satisfacción en el trabajo del personal enfermero de emergencias.

Salahat et al. (13) en Jordania el 2022, tuvo como propósito “Explorar la asociación entre la calidad de vida profesional, la satisfacción laboral y la intención de abandonar el puesto entre enfermeras registradas en hospitales de emergencias jordanos”. Se efectuó un estudio descriptivo correlacional y transversal con 193 enfermeras, utilizando la Escala de Calidad de Vida Laboral de Enfermería (QNWL) y la Escala de Satisfacción de Muller y McClosky. Los resultados obtenidos indicaron que las enfermeras mostraban una satisfacción de nivel moderado respecto a las dos variables evaluadas. Del mismo modo, se observó una correlación positiva de alta intensidad y con significancia estadística entre la calidad de vida profesional y la satisfacción en el trabajo ( $r = 0.579$ ,  $p = 0.000$ ). Se concluyó que una buena calidad de vida profesional está asociado directamente con una mayor complacencia laboral, lo que a su vez puede incidir o impactar en la retención del enfermero.

Sepahvand et al. (14) en Irán el 2025, tuvo como objetivo “Analizar la vinculación entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral de las enfermeras de emergencias y el papel mediador de la empatía clínica en esta relación”. Se empleó una metodología descriptiva correlacional y transversal con 480 enfermeras de emergencias, utilizando la Escala de Calidad de Vida Laboral, la Escala de Satisfacción Laboral de Minnesota y la Escala de Empatía Clínica de Jefferson. Los resultados obtenidos indicaron la existencia de una asociación positiva y significativa entre calidad de vida profesional y la satisfacción en el ámbito laboral ( $r=0.485$ ,  $p<0.001$ ). Se concluyó que mientras aumenta la apreciación de la calidad de vida del profesionista, también se incrementa la satisfacción laboral en las enfermeras de emergencias, y que la empatía clínica juega un papel mediador parcial en esta importante asociación.

## 2.2 Evidencia nacional:

Canazas (15) en Arequipa el 2022, tuvo como objetivo “Establecer la asociación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional enfermero del Servicio de Emergencia durante Pandemia COVID 19”. Se efectuó una pesquisa relacional de corte transversal con 41 enfermeras de emergencias, aplicando la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC y la escala de Calidad de Vida WHOQOL-BREF. Las resultas indicaron que la mayoría del personal se encontraba "muy insatisfecho" laboralmente (61.0%), mientras que la calidad de vida fue predominantemente "media" (63.4%); sin embargo, el análisis estadístico no demostró una vinculación significativa entre ambas variables ( $X^2 = 5.11$ ;  $p > 0.05$ ). Se concluyó que, para la muestra estudiada, la complacencia laboral y la calidad de vida profesional no presentaron una vinculación estadística con significancia.

Apaza et al. (16) en Juliaca el 2022, tuvo como objetivo “Establecer la asociación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral de las enfermeras en tiempos de Covid-19 de los servicios de hospitalización de emergencias”. Mediante una pesquisa descriptiva-correlacional de corte transeccional en 60 enfermeras de emergencias, se aplicaron los cuestionarios de Calidad de Vida (SF-36) y de Desempeño Laboral. Los resultados mostraron que la calidad de vida fue predominantemente de nivel regular (43.3%) y se halló una vinculación directa y con relevancia entre la calidad de vida general y el desempeño laboral ( $\rho = .681$ ). Los hallazgos permiten concluir la presencia de una asociación favorable entre la calidad de vida profesional y el rendimiento laboral del personal de enfermería que trabaja en área de hospitalización.

Chávez et al. (17) en Lima el 2023, tuvo como objetivo “Analizar la asociación entre clima laboral o calidad de vida en el trabajo y la satisfacción laboral del personal enfermero en el servicio de emergencia”. Se aplicó una metodología cuantitativa, descriptiva - relacional y

transeccional a 70 miembros del personal enfermero de emergencias, utilizando cuestionarios validados para ambas variables, las escalas de CVL-35 y SL-32. Los resultados mostraron que el clima laboral entendida como calidad de vida en el trabajo fue “medianamente favorable” (48.57%) y la satisfacción laboral “medianamente satisfactoria” (42.86%). Se encontró una vinculación estadísticamente con significancia entre el clima laboral (un componente de la calidad de vida profesional) y la complacencia laboral ( $p=0.023$ ). Los resultados permitieron determinar la presencia de una relación relativa entre calidad del entorno y la satisfacción laborales del personal enfermero del servicio de emergencia analizado.

Bustamante et al. (18) en Lima el 2023, tuvo como finalidad “Establecer la asociación entre la calidad organizacional profesional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del sistema sanitario público”. Se realizó un estudio cuantitativo de alcance relacional en 51 trabajadores de enfermería de los servicios de emergencia, utilizando una encuesta validada para medir ambas variables, la escala de COP-25 y la escala de SL-32. Los resultados determinaron la coexistencia de una vinculación directa y templada entre el clima organizacional (un componente clave de la calidad de vida profesional) y la complacencia laboral, con un valor correlación de Pearson correspondiente a  $r=0,760$ , evidenciando una relación significativa. Se concluyó que el clima organizacional componente de la calidad de vida del profesionalista está fuertemente vinculado con la complacencia laboral de las enfermeras del sistema sanitario público peruano en los servicios de emergencia.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Variable independiente: Calidad de vida profesional (CVP)**

#### **2.2.1.1 Definición de la calidad de vida profesional**

La calidad de vida del profesionalista (CVP) es una abstracción multifactorial y subjetivo que expresa la percepción de bienestar o malestar que tiene una enfermera en su entorno de trabajo. No sólo se refiere a la ausencia de estrés o agotamiento, sino que implica la evaluación de las experiencias, tanto positivas como negativas, que resultan de la interacción diaria con las exigencias laborales, el apoyo organizacional y los recursos personales (19).

En los servicios de emergencia, un entorno de alta incertidumbre y estrés, la CVP es un reflejo de la salud de la organización. Una CVP inadecuada no solo afecta a nivel individual, sino que se asocia a mayor número de errores de cuidado, deshumanización del cuidado y rotación de personal, demostrando por qué su análisis es esencial para la sostenibilidad del sistema (20).

#### **2.2.1.2 Evolución histórica de la CVP**

La importancia por la vida del trabajador se inició en los años 70 en Estados Unidos, preocupándose primero por la salud y la comodidad general en la industria. Poco a poco, el concepto fue cambiando de un enfoque preocupado por factores higiénicos y de seguridad a uno más amplio que abarcaba la satisfacción y el crecimiento humano. En el ámbito sanitario y particularmente en enfermería, a finales del siglo XX, la atención hacia la calidad de vida profesional (CVP) cobro mayor relevancia, al evidenciarse que las condiciones laborales del personal de enfermería no solo incidían en su salud, sino que repercutían directamente en la seguridad y calidad del cuidado del sufrido (20).

Estudios posteriores como el de Henríquez-Figueroa et al. en el año 2022, empezaron a fortalecer la relevancia de este constructo, al determinar que los ambientes laborales tóxicos, sobrecargados y sin apoyo eran la base de problemas crónicos como el burnout y el abandono de la profesión, posicionando la CVP como un área prioritaria de estudio en la gestión de enfermería (21).

### **2.2.1.3 Teorías de la CVP**

#### **Modelo Teórico de Demanda-Control-Apoyo Social (Karasek y Theorell):**

Esta es la teoría que guía la presente investigación. Afirma que el estrés laboral y, por tanto, la CVP, se produce cuando interactúan tres dimensiones: las demandas psicológicas del trabajo (carga y presión), el control que el trabajador tiene sobre su trabajo (autonomía y uso de habilidades) y el apoyo social de superiores y compañeros. Un desajuste (altas exigencias/bajo control/poco apoyo) crea una tensión que deteriora la CVP. Este modelo es especialmente adecuado para enfermería de emergencias, donde las exigencias siempre son elevadas y el control y el apoyo gerencial son factores protectores. Para ello se utilizará el Cuestionario CVP-35, basado directamente en este modelo (23).

#### **Teoría de los dos factores de Herzberg:**

Sin ser la teoría principal, apoya la explicación del fenómeno. Herzberg separó los factores de higiene (salario, condiciones físicas, supervisión), que evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción, y los factores de motivación (reconocimiento, responsabilidad, logro), que sí la generan. Esta teoría explica por qué la sola mejora de las condiciones físicas en una emergencia no es suficiente para aumentar la CVP si no se satisfacen las necesidades de reconocimiento y autorrealización de las enfermeras (24).

#### **Teoría del autocuidado de Dorothea Orem:**

Desde la perspectiva de la teoría de Orem, se resalta la importancia de la calidad de vida profesional (CVP) como un elemento fundamental en el desempeño del personal de salud. ya que plantea que el autocuidado es una necesidad para cuidar de otros. Su teoría, adaptada al profesional, significa que la enfermera también es un "agente de autocuidado". Una CVP inadecuada implica una falta de habilidad de la enfermera para cuidar de su propio bienestar

físico y mental, lo que, de acuerdo con Orem, compromete su capacidad para brindar un cuidado terapéutico y efectivo a los pacientes (25).

#### **2.2.1.4 Dimensiones de la calidad de vida profesional**

##### **i). Apoyo Directivo:**

Esta dimensión mide la percepción de la enfermera sobre el respaldo que recibe de sus superiores y de la organización. Incluye aspectos como recibir reconocimiento por el esfuerzo, tener apoyo de los jefes, la posibilidad de promoción y la satisfacción con el salario. Un bajo apoyo directivo es uno de los predictores más potentes de burnout, ya que genera sentimientos de desvalorización y aislamiento, haciendo que las enfermeras se sientan desprotegidas ante las altas demandas del servicio (26).

##### **ii). Carga Laboral:**

Evalúa la percepción sobre las exigencias del puesto de labores. No se reseña únicamente a la cantidad de tareas, sino también a la presión por mantener la calidad, las prisas y agobios, los conflictos interpersonales y el impacto negativo del trabajo en la vida personal. Una carga laboral percibida como excesiva y sin control es la principal fuente de estrés y agotamiento físico y emocional en los servicios de emergencia (27).

##### **iii). Motivación intrínseca:**

Esta dimensión explora los factores internos que impulsan a la enfermera, como la vocación, el orgullo por la profesión, la autonomía para decidir, el apoyo familiar y de los compañeros, y la seguridad en el trabajo. Una alta motivación intrínseca actúa como un factor protector o de resiliencia. Sin embargo, cuando el entorno laboral es persistentemente adverso,

incluso la motivación más fuerte puede erosionarse, lo que explica por qué enfermeras con gran vocación terminan abandonando la profesión (28).

### **Instrumentos de medición relevantes de la CVP**

Existen instrumentos relevantes en la literatura científica para medir este constructo, uno de los que se viene usando en entornos de la gestión de enfermería es el Quality of Nursing Work Life Scale (QNWL) de Brooks, que evalúa cuatro dimensiones: la interfaz vida laboral/vida personal, el diseño del trabajo, el contexto laboral (ambiente de práctica) y el mundo laboral (impactos sociales en la profesión) (29).

También tenemos al WHOQOL-BREF de la OMS, aunque es un instrumento de calidad de vida general y no específico del ámbito profesional. La herramienta contempla la evaluación de cuatro áreas: bienestar físico, bienestar psicológico, relaciones sociales y ambiente. Su principal ventaja radica en facilitar la comparación de la calidad de vida del personal de enfermería con la población en general , pero su desventaja es que no profundiza en las dimensiones específicas del entorno laboral como lo hace el cuestionario CVP-35 que usamos para esta investigación (30).

## **2.2.2 Variable dependiente: Satisfacción laboral (SL) de Enfermería**

### **2.2.2.1 Definición de la satisfacción laboral**

La complacencia en el trabajo (SL) es conceptualizada como un momento emocional positivo y una actitud general consecuencia de la impresión y valoración que la enfermera hace laboralmente y de las prácticas derivadas de él. Este constructo no es monolítico; constituye una integración compleja de aspectos cognitivos, referidos a las percepciones sobre el trabajo, afectivos, relacionados con emociones y sentimientos, y conductuales, expresados mediante comportamientos (31).

En el contexto dinámico y estresante entorno de un servicio de emergencias, la satisfacción laboral trasciende el simple agrado por las tareas; refleja la congruencia entre las expectativas profesionales de la enfermera y la realidad organizacional que experimenta. Una baja satisfacción laboral es un indicador de alerta científica, pues se asocia directamente con un mayor ausentismo, altas tasas de rotación y, críticamente, lo cual podría afectar negativamente la calidad y seguridad de los cuidados brindados al paciente (32).

#### **2.2.2.2 Evolución histórica de la satisfacción laboral**

Las primeras aproximaciones al estudio de la satisfacción de los trabajadores tienen sus raíces en la psicología industrial de principios del siglo XX, con las pesquisas de Hawthorne, que revelaron que variables sociales y psicológicas, lejos de los económicos, influían en la productividad. Inicialmente, el enfoque era utilitarista, buscando realizar al trabajador más productivo. Sin embargo, a partir de la década de 1960, desde la perspectiva humanista, la satisfacción comenzó a ser atendida como un componente esencial del bienestar del trabajador, además de representar un fin propio (33).

Hacia finales del siglo XX, la satisfacción laboral (SL) adquirió mayor importancia en el ámbito de enfermería, impulsada por la disminución del personal y el aumento del abandono de la profesión. Esta situación motivó a las organizaciones sanitarias a investigar los factores asociados al descontento profesional, pasando a una comprensión más amplia del impacto de un entorno laboral insatisfactorio sobre el recurso humano y la misión asistencial (34).

#### **2.2.2.3 Principales teorías de la satisfacción laboral**

##### **Teoría de la equidad de John Stacey Adams:**

Plantea que la satisfacción laboral se genera a partir de la valoración comparativa que realiza la enfermera entre lo que contribuye y lo que recibe dentro de su entorno (esfuerzo,

tiempo, habilidades, lealtad) y lo que recibe a cambio (salario, reconocimiento, oportunidades) en comparación con lo que reciben sus colegas. El descontento laboral puede originarse no únicamente por recompensas limitadas, sino también cuando estas son interpretadas como poco equitativas. Así, una enfermera que percibe una mayor carga de trabajo frente a otra compañera, sin recibir un reconocimiento proporcional puede experimentar una disminución en su satisfacción laboral. Dentro de los servicios de emergencia, la cooperación entre los integrantes del equipo resulta esencial para el adecuado desempeño laboral. Sin embargo, cuando los profesionales perciben desigualdad en la asignación de funciones o en el reconocimiento recibido, puede producirse alteraciones negativas en la convivencia y el entorno laboral colectivo (35).

#### **Teoría de la fijación de metas de Edwin Locke:**

La teoría respalda la anterior al afirmar que tener metas precisas, concretas y difíciles, así como un feedback adecuado, conduce a la satisfacción y el buen desempeño. La frustración aparece cuando las expectativas son inciertas, la falta de precisión en las metas del servicio de emergencia, así como una retroalimentación basada exclusivamente en medidas punitivas, pueden influir negativamente en la satisfacción laboral. En contraste, para una enfermera del área de emergencias, percibir que sus intervenciones generan resultados tangibles, como disminuir el tiempo puerta- aguja en casos de infarto, constituye un elemento altamente satisfeccho (36).

#### **Teoría de las relaciones interpersonales de Hildegard Peplau:**

El cuidado enfermero, según Peplau, es un proceso de tipo terapéutico e interpersonal. Su teoría enfatiza que las relaciones que se establecen son la base de la práctica de enfermería. Y esto tiene un impacto más allá del paciente. La satisfacción laboral de la enfermera depende,

en gran medida, de relaciones laborales basadas en apoyo y respeto, por el contrario, los conflictos y la escasa comunicación favorecen la insatisfacción (37).

#### **2.2.2.4 Dimensiones de la satisfacción laboral de Enfermería**

**i). Trabajo actual:** hace referencia a la percepción sobre las características internas del puesto, como la claridad de las metas, la organización del trabajo y la posibilidad de utilizar y desarrollar habilidades (38).

**ii). Trabajo en general:** Analiza la percepción de satisfacción relacionada con el entorno institucional y las condiciones de trabajo, considerando el acceso a recursos que facilitan un desempeño eficiente (39).

**iii). Interacción con el jefe inmediato:** Analiza la percepción sobre la calidad del liderazgo, el reconocimiento otorgado al desempeño laboral, la resolución de problemas por parte de los superiores y la inclusión del personal en las dicciones institucionales (40).

**iv). Oportunidades de progreso:** Evalúa la opinión sobre las oportunidades de capacitación y desarrollo en habilidades asistenciales y de crecimiento humano-profesional (41).

**v). Remuneraciones e incentivos:** Juzga el agrado que siente con el salario en comparación económica recibida en comparación con las responsabilidades laborales asumidas (42).

**vi). Interrelación con los compañeros de trabajo:** Considera la calidad del vínculo entre los integrantes del entorno laboral, así como el nivel de cooperación y acompañamiento presente dentro del equipo (43).

**viii). Ambiente de trabajo:** Evalúa el grado de apoyo, colaboración y calidad de las relaciones dentro del equipo de trabajo (44).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

**Hi:** Se evidencia una asociación significativa estadísticamente entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en enfermeras emergencistas de un hospital nacional del Callao, Lima - 2025.

**Ho:** No se evidencia una asociación significativa estadísticamente entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en enfermeras emergencistas de un hospital nacional del Callao, Lima - 2025.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

**He1:** Se evidencia una asociación significativa estadísticamente entre la calidad de vida profesional en su dimensión apoyo directivo y la satisfacción laboral en enfermeras emergencistas.

**He2:** Se evidencia una asociación significativa estadísticamente entre la calidad de vida profesional en su dimensión carga y la satisfacción laboral en enfermeras emergencias.

**He3:** Se evidencia una asociación significativa estadísticamente entre la calidad de vida profesional en su dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral en enfermeras emergencistas.

### **3. METODOLOGÍA**

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

Se llevará a cabo el método hipotético-deductivo, que es un procedimiento de indagación científica que parte de la estructuración de hipótesis aclarativas y trata de verificarlas deduciendo de ellas consecuencias empíricas que puedan ser sometidas a prueba. En su forma más simple, es un proceso repetitivo que intenta con la reflexión de un fenómeno específico y la caracterización de un problema o pregunta de exploración. Tras esta atenta mirada y el análisis exhaustivo de los datos recogidos, se llega a plantear una hipótesis justificada, una probable interpretación o respuesta frente al problema formulado al inicio (45).

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

El estudio adopta una orientación cuantitativa, lo que implica un método estructurado y metódico para recolectar e interpretar análisis de valores numéricos. Este enfoque tiene como objetivo descubrir y comprender las relaciones entre variables, así como los patrones que subyacen a un fenómeno específico. La piedra angular de su esencia radica en la medición precisa y controlada de las características de interés, utilizando instrumentos estandarizados y

s emplearan procedimientos de selección muestral cuidadosamente establecidos para garantizar la confiabilidad y solidez de la información obtenida (46).

### **3.3. Tipo de investigación**

El trabajo investigativo posee un carácter aplicado, que es un arquetipo de pesquisa científica orientada a resolver problemas prácticos y encontrar soluciones prácticas en un contexto específico. "Este tipo de investigación se caracteriza por buscar aplicar conocimientos teóricos a situaciones prácticas con el objetivo de mejorar procesos, productos o servicios existentes". Su propósito fundamental es aplicar el vulgo y acervo teórico que hay para intentar resolver problemas prácticos y mejorar el bienestar de las personas junto con el incremento de la eficiencia en los procedimientos (47).

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

El estudio se desarrolla bajo un diseño observacional de carácter no experimental, debido a que las variables serán analizadas sin efectuar modificaciones limitándose el investigador a examinar, registrar y analizar los fenómenos conforme ocurren en su entorno. Por otro lado, este diseño metodológico es de tipo transversal, ya que recolecta información en un solo punto en el tiempo, lo que permite obtener una visión amplia y rica en información sobre las variables y las posibles relaciones que existen en un momento determinado. Y es de alcance o nivel correlacional, porque pretende describir la asociación o relación o vinculación que existe entre dos o más variables, sin intentar instaurar una relación de causa y efecto entre la calidad de vida y la satisfacción laborales de las enfermeras (48).

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

#### **3.5.1 Población:**

La población objeto de estudio estar conformada por el conjunto de profesionistas Licenciados en Enfermería que se desempeñan en las áreas de Emergencia del nosocomio nacional del Callao Alberto Sabogal Sologuren de EsSalud, ubicado en el distrito de Bellavista, Provincia Constitucional del Callao, durante el año 2025.

Para determinar el número exacto de la población (N), se articulará con la Jefatura del Área de Enfermería de dicho nosocomio para obtener el listado oficial y actualizado del personal que cumple con esta característica. Según datos preliminares y proyecciones basadas en la dotación de personal de años anteriores, se estima una población de  $N = 85$  enfermeras y enfermeros. Esta cifra será confirmada y ajustada al inicio del trabajo de campo.

### 3.5.2 Muestra y muestreo:

Para la presente averiguación se seleccionará una **muestra probabilística aleatoria simple**. Dado que la población es finita y conocida ( $N < 100,000$ ), se utilizará la fórmula estadística para poblaciones definidas, garantizando así que cada profesional de enfermería del servicio tenga la misma probabilidad de ser seleccionado, lo que minimiza el sesgo y permite la generalización de los resultados.

La fórmula a emplear es la siguiente:

$$n = (Z^2 * p * q * N) / (e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q)$$

Donde:

- $n$  = Tamaño de la muestra a calcular.
- $N$  = Tamaño de la población total (estimado en 85).

- **Z** = Nivel de confianza. Para esta investigación, se establece un **nivel de confianza del 95%**, lo que corresponde a un valor Z de **1.96**.
- **p** = Probabilidad de que ocurra el evento (prevalencia del fenómeno). Al no existir estudios previos en la población específica que determinen la prevalencia de una baja calidad de vida profesional o insatisfacción laboral, se asume el caso más conservador y heterogéneo, estableciendo **p = 0.5** (50%).
- **q** = Probabilidad de que no ocurra el evento (1 - p), por lo tanto, **q = 0.5**.
- **e** = Margen de error de estimación. Se establece un **margen de error del 5%** ( $e = 0.05$ ).

**Cálculo:**

$$n = (1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 85) / (0.05^2 * (85 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5)$$

$$n = (3.8416 * 0.25 * 85) / (0.0025 * 84 + 3.8416 * 0.25) \quad n = 81.634 / (0.21 + 0.9604) \quad n = 81.634 / 1.1704$$

$$n = 69.748$$

Redondeando al entero superior, el tamaño de la muestra calculado es de **n = 70**.

Por lo tanto, la **muestra** del estudio estará conformada por 70 licenciadas y licenciados en enfermería de las áreas de Emergencia del Hospital Nacional del Callao Alberto Sabogal Sologuren. La elección de los partícipes se cumplirá a través un muestreo aleatorio simple, utilizando una tabla de números aleatorios o un software estadístico a partir del listado oficial del personal.

Con el fin de asegurar que la muestra sea homogénea y que los resultados sean válidos, se aplica **criterios previamente definidos**:

**Criterios de Inclusión:**

- Ser profesional de enfermería, con colegiatura y habilitación vigente que permita el ejercicio legal de sus funciones en el Perú.
- Estar permanentemente asignado al servicio de Emergencia y pertenecer al Hospital Nacional del Callao Alberto Sabogal Sologuren, ya sea bajo cualquier modalidad contractual o régimen laboral vigente.
- Tener un mínimo de seis (6) meses de trabajo continuo en el departamento de emergencias del hospital cuando se recopilen los datos. Esta norma garantiza que el profesional esté adecuadamente familiarizado con la dinámica, las exigencias y el contexto del servicio para poder emitir juicios informados acerca de su calidad de vida laboral y su satisfacción.
- Dar el consentimiento informado correspondiente, comprometiéndose a reportar de manera adecuada en la investigación.

### **Criterios de Exclusión**

- Profesionales de enfermería que estén ocupando roles únicamente administrativos (coordinaciones, jefaturas) y no realicen trabajos asistenciales directos de manera constante.
- Personal de enfermería que esté en vacaciones, licencia médica, por maternidad o cualquier otra causa que le impida trabajar durante el tiempo de recolección de datos.
- Enfermeras en formación, ya sea en un internado o en un residente, ya que su percepción podría diferir y no a la de un personal con vínculo laboral permanente.
- No serán considerados cuyos cuestionarios se encuentren incompletos o cuyos datos contengan incongruencias notorias.

### 3.6. Variables y operacionalización

**Tabla 1. Operacionalización de variables**

| Variables                          | Definición conceptual                                                                                                                                                                                                                                                              | Definición operacional                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Dimensiones                       | Indicadores                                                                                                                                                                                                                           | Escala de medición | Escala valorativa                             |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------------------------------|
| V1.<br>Calidad de vida profesional | Es la percepción subjetiva y multidimensional que tiene la enfermera sobre su bienestar en el entorno laboral, resultado de la interacción entre las demandas del trabajo, el control sobre sus tareas y el apoyo organizacional recibido (Karasek & Theorell, 1990). (21).        | La variable en estudio se medirá a través del "Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)", validado por Cabezas (2000). Esta consta de 35 ítems con escala de Likert y respuestas del 1 al 10, agrupados en 3 dimensiones. El puntaje total se categoriza en cuatro niveles.                    | Apoyo Directivo                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Complacencia con el salario</li> <li>- Probabilidad de evolución</li> <li>- Afirmación al arrojo</li> <li>- Sostén de jefes y colegas</li> <li>- Autonomía y creatividad</li> </ul>          | Ordinal            | Excelente:<br>106 - 140 pts.                  |
|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Carga Laboral                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cantidad y presión del trabajo</li> <li>- Prisas y agobios</li> <li>- Conflictos interpersonales</li> <li>- Impacto en la vida personal</li> <li>- Estrés y sobreesfuerzo emotivo</li> </ul> |                    | Bueno:<br>84 - 105 pts.                       |
|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Motivación Intrínseca             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vocación y orgullo profesional</li> <li>- Apoyo familiar y de compañeros</li> <li>- Capacitación y actualización</li> <li>- Seguridad en el trabajo</li> </ul>                               |                    | Regular:<br>62 - 83 pts.                      |
|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                   |                                                                                                                                                                                                                                       |                    | Deficiente:<br>35 - 61 pts.                   |
| V2.<br>Satisfacción laboral        | Es el estado emocional positivo y actitud general resultante de la valoración que la enfermera hace de su trabajo y de las experiencias derivadas de él, basado en la percepción de equidad entre sus contribuciones y las recompensas obtenidas (Adams, 1963; Locke, 1976). (31). | Esta variable se medirá mediante la "Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud" del MINSA en 2002, utilizada por Cabrejos y Montenegro en 2022. Compuesta de 22 ítems con escala Likert (1=Totalmente en desacuerdo a 5=Totalmente de acuerdo), reunidos en 7 dimensiones. Se mide en tres niveles de | Trabajo Actual                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Claridad de objetivos</li> <li>- Organización de tareas</li> <li>- Desarrollo de habilidades</li> <li>- Retroalimentación del desempeño</li> </ul>                                           | Ordinal            | Satisfecho:<br>88 - 110 pts.                  |
|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Trabajo en General                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones laborales</li> <li>- Disponibilidad de recursos</li> <li>- Satisfacción con la institución</li> </ul>                                                                            |                    | <<br>Medianamente satisfecho:<br>66 - 87 pts. |
|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Interacción con el Jefe Inmediato | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Afirmación</li> <li>- Resolución de problemas</li> <li>- Participación en decisiones</li> </ul>                                                                                              |                    | Insatisfecho:<br>22 - 65 pts.                 |
|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Oportunidades de Progreso         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación</li> <li>- Desarrollo profesional y humano</li> </ul>                                                                                                                           |                    |                                               |

satisfacción laboral del  
personal enfermero.

|                   |   |                            |
|-------------------|---|----------------------------|
| Remuneraciones e  | - | Adecuación del sueldo      |
| Incentivos        | - | Preocupación institucional |
| Interrelación con | - | Apoyo mutuo                |
| Compañeros        | - | Colaboración en tareas     |
| Ambiente de       | - | Políticas y normas claras  |
| Trabajo           | - | Equidad en el trato        |
|                   | - | Libertad de opinión        |

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

#### **3.7.1 Técnica**

Para la obtención de información de recolección de datos se utilizará la encuesta. Este método es el más adecuado para la investigación, porque posibilita recopilar información estandarizada de forma directa y organizada. La utilización de los instrumentos estructurados permitirá valorar objetivamente las percepciones sobre la calidad de vida del profesionista y la satisfacción laboral, obteniendo datos cuantificables de utilidad para el análisis de asociación entre variables (48).

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

Se utilizarán dos herramientas estandarizadas, que ha sido ampliamente documentado en la literatura científica por su validez y confiabilidad.

##### **Instrumento 1. Cuestionario de calidad de vida profesional**

El primer instrumento, orientado a medir el fenómeno calidad de vida del profesionista, es la Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). Esta herramienta documental, desarrollado originalmente por Karasek (1989) y adaptado al español por Cabezas (1998-2000) y validado recientemente al contexto peruano por Choque (49), tiene como objetivo medir la percepción que tienen los profesionales de enfermería sobre su bienestar en el entorno laboral. Su estructura consta de 35 ítems distribuidos en tres subescalas teóricas: Apoyo Directivo (13 ítems), Carga Laboral (11 ítems) y Motivación Intrínseca (11 ítems). Las réplicas se recogen en una escala tipo Likert del 1 al 4, que para fines de análisis se categorizan en niveles de deficiente, regular, bueno y excelente. La calificación global, obtenida de la sumatoria de los ítems, permite clasificar la CVP en una de estas cuatro categorías: Excelente (106 – 140), Bueno (84 – 105), Regular (62 – 83) y Deficiente (35 – 61) puntos. La validez y fiabilidad del

instrumento han sido confirmadas en el contexto nacional, como lo demuestra el estudio de Choque (2024), quien reportó un coeficiente Alfa de Cronbach muy bueno, indicando una excelente consistencia interna (49).

### **Instrumento 2. Cuestionario de satisfacción laboral**

La Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud, creada y estandarizada por el Ministerio de Salud del Perú (MINSA, 2002), se utilizará para calcular el segundo suceso relacionado con la satisfacción laboral. Cabrejos & Montenegro (50) han actualizado y validado recientemente esta herramienta, la cual fue creada para evaluar la satisfacción del personal sanitario peruano respecto al entorno y condiciones laborales. Constituye de 22 ítems con respuestas organizadas en una escala de Likert de cinco niveles van desde “completamente en desacuerdo” hasta “completamente de acuerdo”. El instrumento agrupa sus ítems en siete áreas esenciales, entre los que se incluyen: Trabajo en términos generales, el puesto desempeñado, relación con la jefatura, oportunidades de desarrollo, compensaciones e incentivos, la interacción y el entorno laborales. La satisfacción se clasifica en tres niveles: insatisfecho (22-65 puntos), medianamente satisfecho (66-87 puntos) y satisfecho (88-110 puntos). Esta clasificación se obtiene al sumar las respuestas para obtener un puntaje total. Su pertinencia y fiabilidad para el contexto local han sido corroboradas por estudios como el de Cabrejos y Montenegro (2022), que reportaron un Alfa de Cronbach de muy bueno (50).

### **3.7.3 Validación**

#### **Instrumento 1. Cuestionario de calidad de vida profesional**

El instrumento ha sido validado en varios entornos globales con expertos de la salud y se lo tiene por una de las herramientas psicométricas más efectivas y estables para medir la CVP. A pesar de ello, Choque (2024) realizó recientemente la validación en el contexto

peruano, obteniendo resultados que evidenciaron una alta validez de contenido a través de la evaluación de expertos, con un valor de V de Aiken  $> 0.90$  (49).

#### **Instrumento 2. Cuestionario de satisfacción laboral**

La herramienta fue validada por el MINSA para que se utilice en el ámbito de la salud en Perú. Aun así, fue validado por Cabrejos & Montenegro (50) recientemente (2022) sustentado adecuados niveles de validez de contenido a través de evaluación de expertos, al obtenerse un valor de V de Aiken mayor a 0.95 (50).

### **3.7.4 Confiabilidad**

#### **Instrumento 1. Cuestionario de calidad de vida profesional**

La herramienta ha demostrado niveles de consistencia interna. Según la tesis de Choque (49) desarrollada en el contexto peruano durante 2024, el instrumento presento un Alfa de Cronbach de 0,917 en su constructo global, evidenciando adecuados niveles de confiabilidad para su aplicación en el presente estudio (49).

#### **Instrumento 2. Cuestionario de satisfacción laboral**

Para su implementación en el contexto sanitario peruano, el instrumento fue objeto de pruebas orientadas a verificar su confiabilidad. de igual manera, Cabrejos y Montenegro (50) reportaron resultados favorables respecto a su consistencia interna, alcanzando un Alfa de Cronbach de 0,858 en la etapa piloto, aspecto que avala su empleo en este estudio (50).

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

Finalizada la recolección de información, se procederá con un proceso de análisis y tratamientos de la información. En una etapa temprana, se codificarán las respuestas adquiridas

mediante los cuestionarios y se introducirán en una base de datos elaborada en Microsoft Excel 2019, permitiendo su ordenamiento y revisión.

Después de que se hayan recolectado todos los datos, la base de datos será transferida al software IBM SPSS Statistics versión 26 para su procesamiento estadístico. Posteriormente, Se realizará un análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones, empleando frecuencias absolutas y porcentuales con el fin de caracterizar detalladamente la muestra investigada. Se expondrán las conclusiones del estudio a través de tablas y gráficos para simplificar la interpretación de los datos recolectados.

Se realizará un análisis inferencial detallado para verificar las hipótesis formuladas. El coeficiente de correlación Rho de Spearman se utilizará para determinar con exactitud el nivel de asociación y la significancia estadística entre los fenómenos investigados, debido a que las variables son ordinales.

### **3.9. Aspectos éticos**

Esta investigación cumplirá rigurosamente con los principios de ética internacional para realizar investigaciones en humanos (Declaración de Helsinki) y la regulación vigente en la UPNW. El Comité de Ética en Investigación del hospital debe aprobarlo antes de empezar a recolectar datos. Se ejecutará de manera estricta y rigurosa la implementación de los siguientes principios inviolables:

- El respeto por los individuos y la autonomía: este reconoce la dignidad humana y la capacidad de decisión de cada uno. Resaltando la importancia de tratar a los individuos con respeto, lo que implica permitirle hacer elecciones informadas y voluntarias acerca de su vida y su salud. Se solicitará el consentimiento informado por escrito a cada participante del estudio de manera explícita y completa. Se les informará en qué consiste el estudio, los procedimientos

que se realizarán, su participación voluntaria y su derecho a abandonar en cualquier instante sin que esto afecte la situación.

- **Beneficencia:** el deber de hacer el bien y tratar de mejorar la vida de los demás. Este principio significa el deber de colaborar. Si bien no hay una remuneración económica para los participantes del estudio, el estudio busca generar conocimiento experto que pueda ayudar a mejorar la calidad de vida y las condiciones de trabajo de los enfermeros que laboran en contextos de emergencia. Esta ventaja, tanto en términos de salud como en lo laboral para los enfermeros, no solo ayudará a los que se encuentran trabajando en el sector, sino que también ayudará a las futuras generaciones de enfermeros que pasarán por situaciones semejantes.

- **No maleficencia:** no hacer daño; es un principio de ética médica y de la investigación científica. Este principio exige ser prudente en el actuar para no generar consecuencias negativas en el obrar. Se garantizará participación en el estudio no represente peligro para su salud y seguridad física, emocional o psicológica, se realizarán todos los esfuerzos necesarios. Los cuestionarios serán aplicados en espacios adecuados que aseguren la confidencialidad y el bienestar de quienes participen. La investigación recogida en el estudio se dará a conocer de manera privada; para salvaguardar la identidad de cada uno de los participantes, las encuestas serán anónimas y codificadas.

- **Principio de Justicia:** es el fundamento para garantizar la igualdad y el respeto en todas las relaciones humanas. Los criterios de selección serán justos y sin discriminación de ningún tipo, basándose únicamente en los criterios de selección acordados de antemano. Los hallazgos de la investigación beneficiarán la calidad de vida de toda la comunidad de pacientes (51).

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma de actividades

| ACTIVIDADES                                                        | 2025 |      |      |      |      |      |      |      |
|--------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                                                    | Feb. | Mar. | Abr. | May. | Jun. | Jul. | Ago. | Sep. |
| Triangulación fenomenológica para el planteamiento del problema    |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Exploración en bases de datos científicas para encontrar artículos |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Estructuración del estado del arte                                 |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Relevancia epistemológica de la indagación                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Formulación de preguntas y objetivos de la pesquisa                |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Estructuración del marco metodológico de la pesquisa               |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Establecimiento del universo, muestra y muestreo de la pesquisa    |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Proceso de acometida para la colecta de los datos                  |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Plantear los principios rectores éticos                            |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Diseñar el proceso de análisis estadístico de los datos            |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Calcular los presupuestos y demás componentes                      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Revisión y consolidación del protocolo                             |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Sumisión del protocolo para su anuencia                            |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Despliegue táctico del protocolo en campo                          |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Elaboración del informe final del proceso indagativo               |      |      |      |      |      |      |      |      |

Leyenda

|              |  |
|--------------|--|
| Ejecutado    |  |
| Por ejecutar |  |

## 4.2. Presupuesto

| RECURSOS MATERIALES  |          |                       |                                                                    | PRECIO UNITARIO | TOTAL      |
|----------------------|----------|-----------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------|------------|
| Nº                   | CANTIDAD | TIPO                  | DESCRIPCION                                                        |                 |            |
| 01                   | 260      | Hoja bond 80g         | Para respaldar progreso de la pesquisa                             | S/.0,10         | S/.50,00   |
| 02                   | 5        | Espiralados           | Presentación de manuscritos                                        | S/.4,50         | S/.65,00   |
| 03                   | 5        | Encuadernado          | Despacho a la universidad al concluir la indagación                | S/.26,00        | S/.310,00  |
| 04                   | 85       | Impresiones a colores | Para el reporte de los entregables de manera periódica             | S/.0,40         | S/.97,00   |
| SERVICIOS            |          |                       |                                                                    |                 |            |
| 01                   | 120      | Fotocopias            | Colecta de datos con herramientas documentales                     | S/.0,20         | S/.64,00   |
| 02                   | Varios   | Modalidad             | Movilidad terrestre para el seguimiento y monitoreo de la pesquisa | S/.55,00        | S/.215,00  |
| 03                   | 02       | Tipografía            | Preparación y corrección de estilos de redacción                   | S/.5,00         | S/.45,00   |
| 04                   | 01       | Estadístico           | Análisis descriptivo e inferencial de los datos                    | S/.700,00       | S/.700,00  |
| 05                   | 01       | Soporte académico     | Consultoría de expertos en investigación cuantitativa              | S/.600,00       | S/.600,00  |
| Cuestiones fortuitas |          |                       |                                                                    |                 | S/.300,00  |
| Graduación           |          |                       |                                                                    |                 | S/.3000,00 |
| TOTAL                |          |                       |                                                                    |                 | S/.5446,00 |

## 5. REFERENCIAS

1. Henríquez-Figueroa SC, Cerda AB, Vargas CP. Calidad de vida de los profesionales de Enfermería. Rev Cubana Med Gen Integr [Internet]. 2022;38(3):e-1719. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=119566>
2. Báez-Sánchez CJ, Caballero-Gómez EE, Díaz B, Cabral MN, Canova-Barrios C. Calidad de vida profesional del personal de enfermería de una institución sanitaria de Buenos Aires. Cuid Enferm Educ Salud [Internet]. 2024; Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15443/ceyes.v8i1.2103>
3. Caliar J de S, Santos MAD, Andrechuk CRS, Campos KRC, Ceolim MF, Pereira FH. Quality of life of nurse practitioners during the COVID-19 pandemic. Rev Bras Enferm [Internet]. 2021;75(suppl 1):e20201382. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2020-1382>
4. Staempfli S, Lamarche K, Perry B. Emergency nursing job satisfaction: Challenges and solutions: Challenges and solutions. Nurs Manage [Internet]. 2021;52(3):14–24. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1097/01.NUMA.0000733616.16359.d9>
5. Moscu C-A, Marina V, Dragomir L, Anghele A-D, Anghele M. The impact of burnout syndrome on job satisfaction among Emergency Department nurses of Emergency Clinical County Hospital “Sfântul Apostol Andrei” of Galati, Romania. Medicina (Kaunas) [Internet]. 2022;58(11):1516. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/medicina58111516>
6. Goktas S, Gezinci E, Kartal H. The effects of motivational messages sent to emergency nurses during the COVID-19 pandemic on job satisfaction, compassion fatigue, and communication skills: A randomized controlled trial. J Emerg Nurs [Internet]. 2022;48(5):547–58. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jen.2022.06.001>
7. Trejo Ortiz PM, Esparza Flores E, Zorrilla Martínez LB, Valdéz Esparza G, Calderón Ibarra A. Asociación entre calidad de vida laboral y estilo de vida en personal de

- enfermería. *Ciencia Latina* [Internet]. 2023;7(2):5598–612. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.5742](http://dx.doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5742)
8. Cerda-Sanchez M, Fernandez-Giusti A, Barja-Ore J, Ramos JS, González Blanco M. Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Rev Cuba Med Mil* [Internet]. 2023 [citado el 9 de agosto de 2025];52(1). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0138-65572023000100024&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0138-65572023000100024&script=sci_arttext&tlng=pt)
  9. Cueva-Pila G, Valenzuela Suazo S, Alvarado Alvarado AL, Hidalgo Ortiz JP. Revisión integrativa de la calidad de vida en el trabajo de enfermeras latinoamericanas. *Enferm Cuid Humaniz* [Internet]. 2022;11(2):e2905. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22235/ech.v11i2.2905>
  10. Ma Y, Chen F, Xing D, Meng Q, Zhang Y. Study on the associated factors of turnover intention among emergency nurses in China and the relationship between major factors. *Int Emerg Nurs* [Internet]. 2022;60(101106):101106. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ienj.2021.101106>
  11. Javanmardnejad S, Bandari R, Heravi-Karimooi M, Rejeh N, Sharif Nia H, Montazeri A. Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health Qual Life Outcomes* [Internet]. 2021;19(1):112. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12955-021-01755-3>
  12. Pozos-Radillo BE, Plascencia-Campos AR, Preciado-Serrano ML, Rayas-Servín KG, Acosta-Fernández M. Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería. *Nure Inv* [Internet]. 2021;18(115):1–11. Disponible en: <https://enfispo.es/servlet/articulo?codigo=8235261>

13. Salahat MF, Al-Hamdan ZM. Quality of nursing work life, job satisfaction, and intent to leave among Jordanian nurses: A descriptive study. *Heliyon* [Internet]. 2022;8(7):e09838. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09838>
14. Sepahvand H, Eyni S, Zemestani M. Quality of work life and job satisfaction among emergency nurses and the mediating role of clinical empathy. *Emerg Nurse* [Internet]. 2025; Disponible en: <http://dx.doi.org/10.7748/en.2025.e2218>
15. Canazas S. Satisfacción laboral y calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia durante pandemia COVID-19. Hospital III ESSALUD Yanahuara, Arequipa 2021 [Internet]. [Arequipa - Perú]: Universidad Católica de Santa María; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/11493>
16. Apaza G, Curro M, Mayhuiri E. Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras en tiempos de Covid-19 en el Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca - 2021 [Internet]. [Juliaca - Perú]: Universidad Peruana Unión; 2022. Disponible en: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/6184>
17. Chávez ML, Placencia, Muñoz ME, Quintana M, Olortegui A. Pre-pandemic climate and job satisfaction of nursing staff in an emergency service. *Rev Fac Med Hum* [online] [Internet]. 2023;23(2):101–9. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v23i2.5646>
18. Bustamante ML, Gálvez N, Arrunátegui BP. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Revista Venezolana De Gerencia (RVG)* [Internet]. 2023;28(9):150–61. Disponible en: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/40630/46326>
19. Rodarte-Cuevas L, Araujo-Espino R, Trejo-Ortiz PM, González-Tovar J. Quality of professional life and musculoskeletal disorders in nurses. *Enferm Clin* [Internet]. 2016;26(6):336–43. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.enfcli.2016.08.002>

20. Fernández Araque A, Cuairan Sola M, Curbelo Rodriguez R. Calidad de vida profesional de enfermería en emergencias de un hospital de referencia. *Enferm Glob* [Internet]. 2016;15(2):376. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.15.2.235781>
21. Nasetta, SA. Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. *Altern. psicol.* [Internet]. 2013;17(2):8-19. Disponible en: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-339X2013000100001&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-339X2013000100001&lng=pt&nrm=iso)
22. Henríquez-Figueroa SC, Cerda Aedo B, Vargas Chávez P. Calidad de vida de los profesionales de enfermería. *Rev Cuba Med Gen Integral* [Internet]. 2022 [citado el 11 de agosto de 2025];38(3). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252022000300018&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252022000300018&script=sci_arttext)
23. Carrillo García C, Ríos Rísquez MI, Escudero Fernández L, Martínez Roche ME. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enferm Glob* [Internet]. 2018;17(2):304–24. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>
24. Valdez M. Relación de factores motivacionales-higiene, con el desempeño laboral de enfermería, hospital de traumatología y ortopedia [Internet]. [México DF]: Universidad Nacional Autónoma de México; 2011. Disponible en: <https://tesiunamdocumentos.dgb.unam.mx/ptb2011/agosto/0671926/Index.html>
25. Naranjo Y, Concepción JA, Rodríguez M. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. *Gac Méd Espirit* [Internet]. 2017. 19(3): 89-100. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1608-89212017000300009&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009&lng=es)
26. Acosta-Fernández M, Aguilera-Velasco M de LÁ, Pozos-Radillo BE, Parra Osorio L. Factores psicosociales en residentes sub-especialistas de neonatología. Análisis de

contenido desde el modelo demanda-control-apoyo social. *Investig educ médica* [Internet]. 2020;(36):17–29. Disponible en:

<http://dx.doi.org/10.22201/fm.20075057e.2020.36.20232>

27. Juárez García A, Vera Calzaretta A, Merino Soto C, Gómez-Ortiz V, Feldman L, Hernández Mendoza E. Demanda/Control y la Salud Mental en Profesionales de la Salud: Un estudio en Seis Países Latinoamericanos. *INFORMACIÓ PSICOLÒGICA* [Internet]. 2014;2–18. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.14635/ipsic.2014.108.1>
28. Hanzeliková Pogrányivá A, García López MV, Pomares Martínez M, Pardo Fernández MJ, Monte Paz J del. La calidad de vida profesional de las enfermeras en geriatría. *Enferm Glob* [Internet]. 2011;10(24):0–0. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4321/s1695-61412011000400012>
29. Vidotti V, Martins JT, Galdino MJQ, Ribeiro RP, Robazzi ML do CC. Burnout syndrome, occupational stress and quality of life among nursing workers. *Enferm Glob* [Internet]. 2019;18(3):344–76. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>
30. Granero Lázaro A. Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora [Internet]. [Barcelona - España]: Universitat de Barcelona; 2017. Disponible en: <https://hdl.handle.net/2445/113788>
31. Contreras V, Reynaldos K, Cardona L. Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Rev Cubana Enfermer* [Internet]. 2015;31(1). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192015000100007&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000100007&lng=es)
32. Aguilar SS. Satisfacción Laboral en Profesionales de Enfermería. *Rev Cuid* [Internet]. 2010;1(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v1i1.74>

33. Perca Palacios LT. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto hospitalario: una revisión sistemática. *Investig innov* [Internet]. 2023;3(3):87–98. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1849>
34. Chunga Diaz TO, Escuza Pasco ME. La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: una revisión sistemática. *Diversitas* [Internet]. 2023;19(1):163–81. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15332/22563067.9109>
35. Següel Palma F, Valenzuela Süazo S, Sanhueza Alvarado O. El Trabajo del profesional de enfermería: Revisión de la literatura. *Cienc Enferm (Impresa)* [Internet]. 2015;21(2):11–20. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-95532015000200002>
36. Zuleta Gallo, M. La percepción de satisfacción laboral del personal de enfermería en atención domiciliaria: una revisión sistemática de la literatura. [Internet]. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia; Medellín – Colombia. 2019. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10495/14565>
37. Moraes LMP, Lopes MV de O, Braga VAB. Componentes funcionais da teoria de Peplau e sua confluência com o referencial de grupo. *Acta Paul Enferm* [Internet]. 2006;19(2):228–33. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-21002006000200016>
38. Macas Infante JJ, Urgiles Vallejo IP. Análisis de la Interacción entre Factores Estresantes y Satisfacción Laboral en Profesionales de Enfermería en UCI: Revisión Sistemática Integrativa. *Ciencia Latina* [Internet]. 2025;9(2):6950–65. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i2.17417](http://dx.doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2.17417)
39. Leal Murillo S, Gutiérrez Arambula D, Gerber JF, Souto Higuera J, Simón Perez R. Revisión sistemática sobre la influencia del estilo de liderazgo en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud. *J Health Qual Res* [Internet]. 2024;39(4):247–57. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jhqr.2024.04.003>

40. Següel Palma F, Valenzuela Süazo S, Sanhueza Alvarado O. El Trabajo del Profesional de Enfermería: Revisión de la Literatura. Cienc enferm [Internet]. 2017;21(2):11-20. Disponible en: <https://revistas.udec.cl/index.php/cienciayenfermeria/article/view/130>
41. Gómez-Urquiza JL, Monsalve-Reyes CS, San Luis-Costas C, Fernández-Castillo R, Aguayo-Estremera R, Cañadas-de la Fuente GA. Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. Aten Primaria [Internet]. 2017;49(2):77–85. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.aprim.2016.05.004>
42. Landy Maldonado MS, Mora Veintimilla G del R. Satisfacción laboral en el personal sanitario: Una revisión centrada en el liderazgo. RECIAMUC [Internet]. 2025;9(2):262–74. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.26820/reciamuc/9.\(2\).abril.2025.262-274](http://dx.doi.org/10.26820/reciamuc/9.(2).abril.2025.262-274)
43. Illusanguil Corro KD, Morales Córdova DM, García Albán GV, Valenzuela Cáceres JN, Herrera Guanopatin MS. Estrategias para mejorar la retención y el bienestar del personal de enfermería: Revisión de la literatura. Reincisol [Internet]. 2024;3(6):1304–26. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.59282/reincisol.v3\(6\)1304-1326](http://dx.doi.org/10.59282/reincisol.v3(6)1304-1326)
44. Piacquadio NS. Ausentismo laboral y motivación en enfermería en el contexto latinoamericano: una revisión panorámica. Salud Cienc Tecnol [Internet]. 2021;1:25. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.56294/saludcyt202125>
45. Müggenburg Rodríguez V. MC, Pérez Cabrera I. Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. Enferm Univ [Internet]. 2018;4(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2007.1.469>
46. Díaz-Narváez V.P. VP, Calzadilla-Núñez A. A. Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. Rev Cienc Salud [Internet]. 2016;14(1):115–21. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10>

47. Arguedas-Arguedas O. Tipos de diseño en estudios de investigación biomédica. Acta méd costarric [Internet]. 2010;52(1):16–8. Disponible en: [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S0001-60022010000100004&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S0001-60022010000100004&script=sci_arttext)
48. Martínez R, María L. El diseño de investigación en educación: conceptos actuales. Investig educ médica [Internet]. 2012 [citado el 9 de octubre de 2025];1(1):35–9. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-50572012000100008&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-50572012000100008&script=sci_arttext)
49. Choque Pari ML. Calidad de vida profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos y emergencia del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno 2024 [Internet]. [Puno - Perú]: Repositorio Institucional: Universidad Nacional del Altiplano; 2024. Disponible en: <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/24093>
50. Cabrejos AV, Montenegro JA. Nivel de Satisfacción laboral del Profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia de un hospital II-2 MINSA, Chiclayo 2021 [Internet]. [Lambayeque - Perú]: Repositorio Institucional: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/11391>
51. Fraile Duvicq CG. Ciencia, ética y enfermería. Cienc Enferm (Impresa) [Internet]. 2002;8(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-95532002000100002> .

## ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de consistencia

| Formulación del problema                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Objetivos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Hipótesis                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Variables                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Diseño metodológico                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Problema general</b><br>¿De qué manera la calidad de vida profesional se asocia con la satisfacción laboral en enfermeras emergencistas de un hospital nacional del Callao, Lima - 2025?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <b>Objetivo general</b><br>Establecer la relación existente entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en enfermeras emergencistas de un hospital nacional del Callao, Lima - 2025.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>Hipótesis general</b><br>Hi: Se evidencia una asociación significativa estadísticamente entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en enfermeras emergencistas de un hospital nacional del Callao, Lima - 2025.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <b>V1.</b><br>Calidad de Vida Profesional.<br><br>Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo Directivo</li> <li>- Carga Laboral</li> <li>- Motivación Intrínseca</li> </ul>                                                                                                                                                                                   | El diseño de investigación es no experimental u observacional.<br><br>Busca la relación entre variables sin establecer una causa-efecto. |
| <b>Problemas específicos</b><br>¿De qué manera la calidad de vida profesional en su dimensión apoyo directivo se asocia con la satisfacción laboral en enfermeras emergencistas de un hospital nacional del Callao, Lima - 2025?<br>¿De qué manera la calidad de vida profesional en su dimensión carga laboral se asocia con la satisfacción laboral en enfermeras emergencistas de un hospital nacional del Callao, Lima - 2025?<br>¿De qué manera la calidad de vida profesional en su dimensión motivación intrínseca se asocia con la satisfacción laboral en enfermeras emergencistas de un hospital nacional del Callao, Lima - 2025? | <b>Objetivos específicos</b><br>Identificar la relación existente entre la calidad de vida profesional en su dimensión apoyo directivo y la satisfacción laboral en enfermeras emergencistas.<br>Identificar la relación existente entre la calidad de vida profesional en su dimensión carga y la satisfacción laborales en enfermeras emergencistas.<br>Identificar la relación existente entre la calidad de vida profesional en su dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral en enfermeras emergencistas. | <b>Hipótesis específicas</b><br>He1: Se evidencia una asociación significativa estadísticamente entre la calidad de vida profesional en su dimensión apoyo directivo y la satisfacción laboral en enfermeras emergencistas.<br>He2: Se evidencia una asociación significativa estadísticamente entre la calidad de vida profesional en su dimensión carga y la satisfacción laborales en enfermeras emergencistas.<br>He3: Se evidencia una asociación significativa estadísticamente entre la calidad de vida profesional en su dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral en enfermeras emergencistas. | <b>V2.</b><br>Satisfacción con la atención de Enfermería.<br><br>Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo Actual</li> <li>- Trabajo en General</li> <li>- Interacción con el Jefe Inmediato</li> <li>- Oportunidades de Progreso</li> <li>- Remuneraciones e Incentivos</li> <li>- Interrelación con Compañeros</li> <li>- Ambiente de Trabajo</li> </ul> | Se recolectan datos en un único momento para obtener una visión panorámica de las variables y sus interrelaciones.                       |

## Anexo 2. Instrumentos

### CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (CVP-35)

#### I. DATOS GENERALES

##### PRESENTACIÓN

Apreciado (a), Licenciado(a) en Enfermería,

Le extendemos un afectuoso saludo y nuestro agradecimiento por considerar en el estudio “Calidad de Vida Profesional y Satisfacción Laboral en Enfermeras Emergencistas de un Hospital Nacional del Callao, Lima - 2025”. El tiempo dedicado y la honestidad en sus respuestas contribuirán significativamente al logro de los objetivos del presente estudio.

##### DATOS GENERALES

Marque con una X la opción que corresponda:

1. **Edad (años cumplidos):** \_\_\_\_\_
2. **Sexo:**
  - ☐ femenino ( )
  - ☐ masculino ( )
3. **Estado Civil:**
  - ☐ Soltero(a) ( )
  - ☐ Casado(a) / Conviviente ( )
  - ☐ Divorciado(a) / Separado(a) ( )
  - ☐ Viudo(a) ( )
4. **Nivel de formación académica:**
  - ☐ Licenciado(a) ( )
  - ☐ Especialista ( )
  - ☐ Magíster ( )
  - ☐ Doctorado ( )
5. **Situación laboral:**
  - ☐ Nombrado(a) ( )
  - ☐ Contratado(a) bajo modalidad CAS ( )
  - ☐ Contratado(a) a Plazo Fijo o Terceros ( )
6. **Tiempo de permanencia laboral en la institución:** \_\_\_\_\_
7. **Tiempo de experiencia profesional en el servicio de Emergencia:** \_\_\_\_\_

##### INSTRUCCIONES

Seguidamente, encontrada un conjunto de enunciados relacionados con su actividad laboral. Se solicita señalar con una “X” la alternativa que mejor represente su percepción actual, considerando una escala de valoración del 1 al 5. No existen respuestas correctas ni incorrectas, lo importante es conocer su apreciación personal.

| N°                           | ÍTEMS                                                                       | 1 | 2 | 3 | 4 |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
| <b>APOYO DIRECTIVO</b>       |                                                                             |   |   |   |   |
| 1                            | Satisfacción con el tipo de trabajo que realizo.                            |   |   |   |   |
| 2                            | Satisfacción con el salario que percibo.                                    |   |   |   |   |
| 3                            | Posibilidad de promoción o ascenso en mi trabajo.                           |   |   |   |   |
| 4                            | Reconocimiento de mi esfuerzo por parte de mis superiores.                  |   |   |   |   |
| 5                            | Apoyo que recibo de mis jefes.                                              |   |   |   |   |
| 6                            | Apoyo mutuo entre colegas y compañeros de trabajo.                          |   |   |   |   |
| 7                            | Posibilidad de ser creativo(a) en mi puesto de trabajo.                     |   |   |   |   |
| 8                            | Recibo información clara sobre los resultados de mi trabajo.                |   |   |   |   |
| 9                            | Posibilidad de expresar mis sentimientos y lo que necesito.                 |   |   |   |   |
| 10                           | La institución gestiona o se preocupa por mi calidad de vida en el trabajo. |   |   |   |   |
| 11                           | Siento que soy escuchado(a) cuando expreso mis opiniones.                   |   |   |   |   |
| 12                           | Variedad en las tareas que realizo en mi trabajo.                           |   |   |   |   |
| 13                           | Mis sugerencias o aportes son tomados en cuenta.                            |   |   |   |   |
| <b>CARGA LABORAL</b>         |                                                                             |   |   |   |   |
| 14                           | Cantidad de trabajo que se me asigna.                                       |   |   |   |   |
| 15                           | Presión que recibo para realizar la cantidad de mi trabajo.                 |   |   |   |   |
| 16                           | Presión que recibo para realizar mi trabajo con calidad.                    |   |   |   |   |
| 17                           | Siento prisas o agobio por el tiempo para realizar mi trabajo.              |   |   |   |   |
| 18                           | Existencia de conflictos con otras personas de mi trabajo.                  |   |   |   |   |
| 19                           | Falta de tiempo para mi vida personal debido al trabajo.                    |   |   |   |   |
| 20                           | Incomodidad física en mi puesto de trabajo (posturas, ruido, etc.).         |   |   |   |   |
| 21                           | Carga de responsabilidad que tengo en mi puesto.                            |   |   |   |   |
| 22                           | Frecuencia de interrupciones que causan molestia durante mi jornada.        |   |   |   |   |
| 23                           | Nivel de estrés o sobreesfuerzo emotivo que experimento.                    |   |   |   |   |
| 24                           | Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud o bienestar.         |   |   |   |   |
| <b>MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b> |                                                                             |   |   |   |   |
| 25                           | Mi motivación y ánimo por esforzarme en el trabajo.                         |   |   |   |   |
| 26                           | Apoyo que recibo de mi familia respecto a mi trabajo.                       |   |   |   |   |
| 27                           | Ganas de ser creativo(a) e innovar en mis funciones.                        |   |   |   |   |
| 28                           | Sentimiento de descontento o "resaca" después de un turno difícil.          |   |   |   |   |
| 29                           | Considero que tengo la capacitación necesaria para hacer bien mi trabajo.   |   |   |   |   |
| 30                           | Tengo acceso a capacitación y cursos actualizados.                          |   |   |   |   |
| 31                           | Siento vocación por la profesión de enfermería.                             |   |   |   |   |
| 32                           | Autonomía y libertad para decidir en mis acciones de cuidado.               |   |   |   |   |
| 33                           | Orgullo de mi profesión.                                                    |   |   |   |   |
| 34                           | Apoyo que recibo de mis compañeros cuando lo necesito.                      |   |   |   |   |
| 35                           | Sensación de seguridad en mi trabajo.                                       |   |   |   |   |

## Instrumento 2. Cuestionario de Satisfacción del Paciente

| It.                                                | ¿Qué apreciación tiene usted de su centro laboral?                                                                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>Trabajo Actual</b>                              |                                                                                                                                        |   |   |   |   |   |
| 1                                                  | Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.                            |   |   |   |   |   |
| 2                                                  | El trabajo en mi servicio está bien organizado.                                                                                        |   |   |   |   |   |
| 3                                                  | En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.                                                          |   |   |   |   |   |
| 4                                                  | Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.                                             |   |   |   |   |   |
| <b>Trabajo en General</b>                          |                                                                                                                                        |   |   |   |   |   |
| 5                                                  | Puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.                                                 |   |   |   |   |   |
| 6                                                  | La institución me proporciona los recursos, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño.                      |   |   |   |   |   |
| 7                                                  | En términos generales, me siento satisfecho(a) con mi centro laboral.                                                                  |   |   |   |   |   |
| <b>Interacción con el Jefe Inmediato</b>           |                                                                                                                                        |   |   |   |   |   |
| 8                                                  | Los directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.                                                          |   |   |   |   |   |
| 9                                                  | Los directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.                  |   |   |   |   |   |
| 10                                                 | Los directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.                                                 |   |   |   |   |   |
| 11                                                 | Los directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.                                  |   |   |   |   |   |
| 12                                                 | Los directivos hacen los esfuerzos necesarios para mantenernos informados oportunamente sobre los asuntos que nos afectan e interesan. |   |   |   |   |   |
| <b>Oportunidades de Progreso</b>                   |                                                                                                                                        |   |   |   |   |   |
| 13                                                 | Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales.                     |   |   |   |   |   |
| 14                                                 | Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano (habilidades blandas, liderazgo, etc.).        |   |   |   |   |   |
| <b>Remuneraciones e Incentivos</b>                 |                                                                                                                                        |   |   |   |   |   |
| 15                                                 | Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.                                                               |   |   |   |   |   |
| 16                                                 | La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal (bienestar, salud, etc.).                                     |   |   |   |   |   |
| <b>Interrelación con los Compañeros de Trabajo</b> |                                                                                                                                        |   |   |   |   |   |
| 17                                                 | Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas.                        |   |   |   |   |   |
| 18                                                 | Estoy satisfecho(a) con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos o conflictos entre trabajadores.                     |   |   |   |   |   |
| <b>Ambiente de Trabajo</b>                         |                                                                                                                                        |   |   |   |   |   |

|    |                                                                                                                |  |  |  |  |  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 19 | Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.            |  |  |  |  |  |
| 20 | Los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.                                   |  |  |  |  |  |
| 21 | El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel, sin temor a represalias. |  |  |  |  |  |
| 22 | El nombre y prestigio de la institución es gratificante para mí.                                               |  |  |  |  |  |

### **Anexo 3. Consentimiento informado**

#### **AUTORIZACIÓN INFORMADA PARA LA PARTICIPACIÓN EN UNA INVESTIGACIÓN**

**TÍTULO DEL PROYECTO:** “Calidad de Vida Profesional y Satisfacción Laboral en Enfermeras Emergencistas de un Hospital Nacional del Callao, Lima - 2025”

**INVESTIGADORA PRINCIPAL:** Lic. Esp. Maritza Huamán tanta Código Orcid: <https://orcid.org/0009-0001-6396-7927> Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

**INSTITUCIÓN:** Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Norbert Wiener.

#### **1. INTRODUCCIÓN Y PROPÓSITO DEL ESTUDIO**

Le invita a participar en una investigación para establecer la relación entre la calidad de vida y la satisfacción laborales del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. Su participación es fundamental; los resultados ayudarán a conocer las condiciones laborales de nuestra profesión y podrán servir para plantear estrategias de mejora en beneficio de toda la enfermería. Estudio elaborado como requisito para optar al título de Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres.

#### **2. PROCEDIMIENTOS**

La participación en el estudio será completamente voluntaria, se le pedirá que complete dos cuestionarios anónimos. Se solicitará el llenado aproximado de 20 a 25 minutos. De carácter anónimo, no se requerirá información personal que permita identificar a los participantes. Las herramientas se aplicarán en horarios que no interfieran con las actividades asistenciales.

#### **3. RIESGOS Y BENEFICIOS**

Riesgos: se estiman no generara impactos efectos adversos de tipo psicológicos derivados de la participación en el estudio. Las preguntas están orientadas a conocer su entorno laboral. Puede que le resulte un poco incómodo pensar en ciertas cosas que le han ocurrido en el trabajo, pero tiene derecho a no contestar a cualquier pregunta si no quiere.

Beneficios: no implicara compensación económica a los participantes. No obstante, la información proporcionada contribuirá al fortalecimiento de conocimiento científico sobre la realidad laboral del personal de enfermería en los servicios de emergencia del Perú.

#### **4. CONFIDENCIALIDAD**

La información proporcionada será manejada de forma confidencial y anónima mediante codificación numérica, siendo utilizada con fines académicos y de investigaciones ningún informe ni en ninguna comunicación de los resultados se mencionará datos identificativos de los participantes.

#### **5. PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA**

Su colaboración en esta pesquisa es facultativa. Usted es libre de negarse o retirarse en cualquier instante, sin que esto cause perjuicio a su situación laboral.

## **6. CONTACTO PARA PREGUNTAS**

Cualquier consulta relacionada con el estudio, puede comunicarse con la investigadora principal, Lic. Esp. Maritza Huamán tanta, al correo electrónico [izziemaritza@gmail.com](mailto:izziemaritza@gmail.com) o al teléfono 979759326

## **DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro haber revisado y comprendido la información contenida en el presente documento. Me han permitido preguntar y me han respondido satisfactoriamente.

Reconozco que mi participación es libre y voluntaria, y que la información brindada será manejada de forma anónima y confidencial.

Por lo tanto, manifiesto mi aceptación voluntaria para participar en el estudio titulado “Calidad de Vida Profesional y Satisfacción Laboral en Enfermeras Emergencistas de un Hospital Nacional del Callao, Lima - 2025”.

**Nombre y apellidos del participante:** \_\_\_\_\_

**Firma del participante:** \_\_\_\_\_ **Fecha:** \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 2025

**Nombre y apellidos de la investigadora:** \_\_\_\_\_

# 17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

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

|                                  |                     |     |
|----------------------------------|---------------------|-----|
| 1                                | Internet            |     |
| repositorio.uwiener.edu.pe       |                     | 3%  |
| 2                                | Trabajos entregados |     |
| Universidad Wiener on 2025-12-14 |                     | 1%  |
| 3                                | Trabajos entregados |     |
| Submitted on 1685851357051       |                     | 1%  |
| 4                                | Trabajos entregados |     |
| Universidad Wiener on 2026-05-20 |                     | 1%  |
| 5                                | Internet            |     |
| hdl.handle.net                   |                     | <1% |
| 6                                | Trabajos entregados |     |
| Submitted on 1686254355759       |                     | <1% |
| 7                                | Trabajos entregados |     |
| Universidad Wiener on 2026-02-15 |                     | <1% |
| 8                                | Internet            |     |
| repositorio.unap.edu.pe          |                     | <1% |
| 9                                | Trabajos entregados |     |
| uwiener on 2024-09-09            |                     | <1% |
| 10                               | Internet            |     |
| repositorio.udh.edu.pe           |                     | <1% |
| 11                               | Trabajos entregados |     |
| uwiener on 2023-05-15            |                     | <1% |