



UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”
FACULTAD DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE POSTGRADO
SEGUNDA ESPECIALIDAD



**CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE
CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL
LAMBAYEQUE, CHICLAYO, 2017**

TESIS

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN:
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

AUTORAS

Lic. Enf. MONSALVE SAAVEDRA, MILAGROS NATALIA
Lic. Enf. FUENTES MUNDACA, CELIA DE LAS MERCEDES

ASESORA

Dra. SANTA CRUZ REVILLA, ROSALÍA

LAMBAYEQUE – PERÚ

2018

**CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE
CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL
LAMBAYEQUE, CHICLAYO, 2017**

PRESENTADA POR:

Lic. Monsalve Saavedra, Milagros Natalia
AUTORA

Lic. Fuentes Mundaca Celia de las Mercedes
AUTORA

Dra. Santa Cruz Revilla Rosalía
ASESORA

APROBADA POR:

Dra. Teófila Esperanza Ruiz Oliva
PRESIDENTA

Mg. Doris Libertad Pais Lescano
SECRETARIA

Mg. Rosa Candelaria Alcalde Montoya
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, Nuestro Padre Todopoderoso, por darme la vida, la salud y todo lo que tengo alrededor y de lo que hoy puedo disfrutar. Gracias Padre por permitirme culminar este trabajo de investigación y por iluminar mis días con tus bendiciones.

A mis Padres, que son el regalo más bello que Dios me ha dado, a quienes nunca me cansaré de agradecer por su amor incondicional que me brindan día a día y que es esencial para afrontar los retos que me pone la vida.

A mi querido esposo y mi adorado hijo por su amor, apoyo y comprensión durante todo este proceso ya que ellos forman parte de mí día a día y gracias ellos puedo tener un impulso para hacer frente a la vida.

Lic. Enf. Celia Fuentes Mundaca

DEDICATORIA

A DIOS Todopoderoso, por su gran amor y fidelidad que me brindó en todo este tiempo, porque sin él no hubiera culminado esta especialidad.

Quiero gratificar a mis Padres, por su apoyo incondicional y sus oraciones, que siempre nos acompañan.

A mi esposo y a mi querida hija, por estar a mi lado y recorrer juntos este camino.

Lic. Enf. Milagros Monsalve Saavedra

AGRADECIMIENTO

A Dios, pues por medio de la oración hacia él, podemos fortalecer nuestra Fe, y llenarnos de fuerzas para culminar con este trabajo de investigación.

A las enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Lambayeque, por su tiempo y colaboración en el desarrollo y culminación del presente estudio.

A la Unidad de Post Grado de la Facultad de Enfermería, de la Universidad Nacional “Pedro Ruíz Gallo”, por forjarnos como personas triunfadoras, abriarnos las puertas a un futuro exitoso, permitiéndonos contribuir, con nuestro trabajo especializado, al desarrollo del país.

A nuestra asesora la Dra. Rosalía Santacruz Revilla, por su dedicación y orientación durante este trabajo de investigación.

Las Autoras

ÍNDICE

DEDICATORIA	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE	6
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II: MATERIAL Y MÉTODOS	30
CAPÍTULO III: RESULTADOS	40
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	44
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXOS	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Calidad de vida profesional del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, 2017.....	41
Tabla 2.- Nivel de satisfacción laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, 2017.....	42
Tabla 3.- Relación entre la Calidad de vida profesional y la Satisfacción laboral en el profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, 2017.....	43

RESUMEN

La presente investigación es de tipo cuantitativo, se encuentra respaldado en la teoría de Adaptación de Callista Roy el cual conceptúa al individuo como un ente biopsicosocial, experimentando adaptaciones continuas. Tiene por objetivo determinar la relación entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo. La población estuvo constituida por 28 enfermeras del servicio de centro quirúrgico. Los instrumentos para la recolección de datos fueron el Cuestionario de calidad de vida profesional y el cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados obtenidos concluyen que más del 50% de profesionales de enfermería percibe un nivel regular de calidad de vida profesional (66,7%), seguido de una mala percepción (25,0%) y el 21,3 % restante percibe una buena de calidad de vida profesional. Respecto a la satisfacción laboral, más del 50% de profesionales de enfermería percibe un nivel moderado de satisfacción laboral (66,7%) seguido de un nivel alto (25%) sólo el 21,3% restante percibe una baja satisfacción laboral. Así mismo, existe una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del HRL ρ (rho): 0,620** $p: 0,000(p < 0.05)$.

Palabras Claves: Satisfacción laboral, calidad de vida profesional

ABSTRACT

The present investigation is of quantitative type, is supported the theory of Callista Roy's Adaptation which conceptualizes the individual as a biopsychosocial entity, experiences continuous adaptations. Its objective is to determine the relationship between the quality of professional life and job satisfaction in the nursing professional of the surgical center of the Lambayeque Regional Hospital, Chiclayo. The population was constituted by 28 nurses of the service of surgical center; The instruments for data collection were the professional quality of life questionnaire and the job satisfaction questionnaire. The results obtained conclude that more than 50% of nursing professionals perceive a regular level of professional quality of life (66.7%), followed by a poor perception (25.0%) and the remaining 21.3% perceive a good of professional quality of life. Regarding job satisfaction, more than 50% of nursing professionals perceive a moderate level of job satisfaction (66.7%) followed by a high level (25%) only the remaining 21.3% perceive a low job satisfaction. Likewise, there is a statistically significant relationship between the quality of professional life and job satisfaction in the nursing professional of the HRL surgical center ρ (rho): 0.620 ** p : 0.000 ($p < 0.05$).

Keywords: Job satisfaction, professional quality of life

CAPÍTULO I:

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

La calidad de vida profesional y la propia satisfacción laboral del personal de enfermería están sujetas a la realidad económica mundial, a los cambios político-sociales que han llevado a la adaptación de los puestos de trabajo, disminuyendo la calidad de las condiciones, bajas remuneraciones y la creación de sistemas que permiten la figura de prestadores de servicios, agentes externos que agotan la estabilidad laboral ofreciendo ingresos de acuerdo a las horas trabajadas, lo que, debido a la saturación del mercado, se traduce en cesantía. (1) (2).

Situación que ha conllevado a que en los últimos años en Latinoamérica incrementa la migración en el personal de enfermería a países europeos, considerado esto como un fenómeno de gran impacto en la sociedad y economía del país, ya que tiene efectos negativos en la salud de la población, debido a que las enfermeras son los profesionales sanitarios que logran una mayor cobertura de atención en el país. Siendo las principales razones para desear migrar: las condiciones laborales, la deficiente calidad de vida profesional, la insatisfacción laboral, la cual es expresada en la falta de estatus profesional o poca valoración de la profesión por la sociedad. (3) (4).

El ambiente organizacional clínico es impositivo, inflexible, falta de reconocimiento y lleno de normas incuestionables, donde prima la sobrecarga laboral referente a la asistencial, administrativo logístico, donde las instituciones de salud cada vez suprimen insumos, siendo el profesional de enfermería artífice para brindar sus cuidados a cada paciente de manera oportuna y eficaz velando de este modo por la pronta recuperación de los pacientes. Todos estos contextos conllevan al profesional de enfermería a la desmotivación e insatisfacción laboral. No obstante, el profesional de enfermería padece de falta de tiempo para descansar, organizar, seguir con educación continua y/o especializaciones. (5) (6)

Dicha situación, dista de la esencia del trabajo, como una oportunidad de crecimiento personal, que genera satisfacción a pesar de la presencia de estresores

laborales. (7) La mala situación laboral genera la insatisfacción, que según algunas investigaciones en el ámbito del profesional de enfermería se da cuando las/os enfermeras/os dedican mayor parte del tiempo en realizar actividades administrativas que no les permiten atender directamente a los pacientes a cabalidad (8) o cuando no existe el debido reconocimiento de parte de los superiores o la comunidad. También cuando los derechos laborales son pasados por alto ocasionando remuneraciones muy por debajo de la escala remunerativa profesional y condiciones contractuales arbitrarias. (9)

A pesar que diversas organizaciones internacionales como la Organización mundial de la salud y la Organización Internacional del Trabajo manifiestan que las personas son el máspreciado capital del que disponen las organizaciones, más aún aquellas organizaciones, dedicadas al cuidado de la salud, en las que los profesionales desarrollan su actividad en un íntimo contacto, con personas que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad debido a su enfermedad. (10).

Diferentes estudios han demostrado la relación directa que existe entre la calidad de vida profesional de los profesionales de la salud, la satisfacción de las personas a las que atienden, y los efectos que una baja satisfacción laboral, tiene sobre la calidad de la atención recibida por los pacientes. Ante ello, la satisfacción experimentada por los profesionales, está relacionada con el grado de calidad global de las organizaciones sanitarias y por extensión, del sistema sanitario de un país. (11)

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) manifiesta que las enfermeras juegan un rol importante en las actividades de salud en la Región de las Américas y han constituido una fuerza de trabajo principal en el desarrollo de diversos programas que toman en cuenta las necesidades de salud de las poblaciones. (12) (13) De igual manera, Grace H. (14) Señala que “El futuro del cuidado de la salud para la gente de América Latina y el Caribe depende del rol fundamental que jueguen la enfermería y las enfermeras. Sin enfermeras los sistemas se tornan

desorganizados, espasmódicos e inaccesibles para la mayoría de la gente. Las enfermeras son la goma que mantiene las piezas del sistema pegadas y bien colocadas, de manera que la prestación de los servicios realmente sirva a la gente”.

Sin embargo, pareciera que esta situación no se evidencia en el contexto profesional de enfermería, y menos en las unidades de hospitalización o centros quirúrgicos donde las actividades que realizan las enfermeras frecuentemente las exponen a riesgos específicos con agentes biológicos, físicos, químicos y psicosociales. Las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Regional de Lambayeque, evidencia que el capital humano y material no son suficientes para cubrir las necesidades de los pacientes, las debilitadas relaciones interpersonales y las políticas administrativas que son inestables para la profesión. Ponen en riesgo no solo al profesional sino al propio paciente, a esto se suma el exceso de trabajo, logros poco valorados, escaso compromiso y supervisión, necesidad que no es atendida por los directivos de dicho hospital.

El Hospital Regional de Lambayeque, brinda atenciones quirúrgicas a todos los pacientes con: Seguro Integral de Salud (SIS), los que cuentan con Seguro Obligatorio contra Accidentes de Tránsito (SOAT) y a los que no cuentan SIS (los no asegurados, y también a los asegurados en EsSalud). Así mismo se realiza atención de pacientes transferidos y referidos de otros establecimientos de salud provenientes de todo el departamento de Lambayeque, así como también del departamento de la libertad.

En dicho Centro laboral contamos con escasa protección personal en cuanto a indumentaria para cirugías contaminadas con diferentes tipos de diagnóstico, la evaluación por salud ocupacional no se lleva a cabo con rigurosidad o en periodos determinados, el costo de las capacitaciones para el personal de enfermería en las diferentes especialidades la mayoría de las veces es a cuenta de la enfermera (o) o el desembolso de dicho costo es tardío, por la mala administración de tiempos operatorios o por alguna complicaciones en las cirugías lo que conlleva a que

tengamos varias veces la unidad de recuperación colmada de pacientes, desde grado 1 hasta grado 3 de dependencia , los cuales a su vez no cuentan con una cama en hospitalización u otras unidades haciendo que su permanencia en dicha área sea prolongada originando a su vez bloqueo de quirófanos y sobrecarga laboral para la enfermera de dicha unidad.

Actualmente el servicio de centro quirúrgico cuenta con grupos quirúrgicos por especialidad (pulls), las cuales están formados por un grupo específico de enfermeros capacitados para dicha especialidad pero que muchas veces no son programados en la especialidad que le corresponde, debido a que los roles de turnos no coinciden por los días de las cirugías de dicha especialidad, colocando a enfermeras de otros pules a asumir dichas cirugías originando en estas últimas estrés y pérdida de tiempo para el equipamiento de instrumental e insumos. Todos estos factores laborales conllevan a que muchas veces la enfermera (o) tenga insatisfacción, desgano o falta de pro actividad durante su jornada laboral y su calidad de vida profesional se vea menguada. Ante la realidad antes presentada, se formula la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, 2017?

El profesional de enfermería representa la mayoría de la fuerza laboral del sistema de salud, es considerado uno de los capitales humanos más importantes del sistema, no sólo por el desempeño profesional sino, además por su capacidad resolutive al conocer las necesidades reales o sentidas del usuario interno o externo, por lo que concentra el mayor porcentaje de costos fijos en los presupuestos de salud y participa activamente en la entrega de cuidados directos e indirectos a personas, familias y a la comunidad; en consecuencia es considerado la columna vertebral de los servicios asistenciales. (13)

Por tanto, al ser el profesional de enfermería eje y base del sistema de salud, amerita identificar y determinar qué factores están disminuyendo su calidad de vida profesional, considerándose un tema relevante de investigación más aun

dentro del ámbito de gestión de recursos humanos, debido a que el profesional de enfermería ha sido identificado como uno de los grupos profesionales que corre mayor riesgo de una mala calidad de vida profesional (15).

Por consiguiente, La presente investigación, es de relevancia, la información actualizada sobre este tema, permitirá que los jefes de servicio y altos directivos formulen estrategias orientadas a fortalecer los mecanismos de relación, las condiciones laborales y los sistemas de comunicación interpersonal para afrontar los problemas o eventos laborales y de esta manera mejorar la calidad de vida profesional. En tanto, el impacto se verá visualizado en la satisfacción del propio usuario sobre el cuidado que brinda el profesional de enfermería.

Los resultados no sólo son de interés a la institución prestadora de salud sino al paciente, al mismo profesional de enfermería y a la sociedad en general, dado que el cuidado repercute en la salud pública de toda la población de Lambayeque.

A la vez es de importancia, para la escuela de enfermería, debido a que fortalece el campo de actuación del profesional de enfermería, incrementando los conocimientos referentes al tema, ampliando y mejorando los contenidos en el área de enfermería.

Los objetivos que se consideraron fueron: Objetivo General: Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, 2017. Y los Objetivos Específicos de: Determinar la calidad de vida profesional del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, 2017; y Determinar el nivel de satisfacción laboral en el profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, 2017.

El objeto del estudio es la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque.

Las Hipótesis fueron: **H₀**: No existe una relación significativa entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, 2017; **H₁**: Existe una relación significativa entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, 2017.

Al revisar la literatura se encuentran diversos estudios que se relacionan directamente con las variables en estudio, los cuales sirven de apoyo; dentro de estos tenemos a nivel internacional.

González, M; Ruiz, M; Hurtado, V (16) en el 2016 realizaron un estudio denominado “Satisfacción laboral del personal enfermero de una unidad de pluripatológicos En España,2016; donde tuvo por objetivo conocer el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de Medicina interna del Hospital Civil de Málaga. Donde, concluyeron que la tensión laboral es una de las dimensiones peor valoradas por el personal de enfermería. La posibilidad de promoción profesional es escasa para toda la plantilla, que percibe su trabajo como monótono. Las relaciones entre compañeros son fluidas, no así con sus jefes. La atención continua de pacientes geriátricos muy dependientes de cuidados y con múltiples necesidades insatisfechas provoca en el personal un cierto grado de tensión y presión asistencial, pero el grado de satisfacción laboral es medio.

Carrillo C, Martínez M y et al. (17) en el 2015 realizaron un estudio denominado Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario análisis general y categorías laborales, en España,2015 donde tuvieron por objetivo explorar y analizar el fenómeno de la satisfacción laboral en una muestra constituida por 546 profesionales sanitarios pertenecientes a un Hospital Universitario público. Los resultados del estudio reflejaron una satisfacción general media ($M = 71.37$; $DT = 14.03$), los “compañeros de trabajo” y el “superior inmediato” son los aspectos mejor evaluados. Los principales hallazgos reflejan diferencias importantes en los distintos niveles de satisfacción atendiendo

a la categoría profesional, siendo los grupos de gestión y los médicos residentes lo más satisfechos, mientras que los facultativos especialistas de área, profesionales de enfermería y auxiliares de enfermería manifiestan niveles de satisfacción más reducidos.

En Chile, Quintana, M; Sáez, K; Figueroa, C (18) en el año 2016 realizaron una investigación denominada “Calidad de vida laboral de enfermeras de un hospital privado” el cual tuvo por objetivo determinar los factores sociodemográficos y de organización del trabajo que se relacionan con la percepción de la calidad de vida laboral. Tuvieron por resultados que el 61.82% perciben un nivel medio de calidad de vida laboral. En cuanto a sexo, se encontró diferencia significativa en la dimensión de seguridad en el trabajo ($p=0.0402$), ($x=40.8$ mujeres) ($x=34.7$ hombres), las mujeres específicamente de los servicios de UCI, urgencias y quirófano, presentan promedios más elevados en la dimensión de soporte institucional ($x=48.75$) comparado con los hombres ($x=40.8$), observándose diferencia estadísticamente significativa ($p=0.0293$). Se concluye que existen factores sociodemográficos y de organización del trabajo que se relacionan con alguna de las dimensiones de la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería.

En la Libertad Paredes M y Pais D, (19) en el 2015 realizaron un estudio titulado “Satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Provincial Docente Belén” con el objetivo de determinar el nivel de satisfacción laboral de la enfermera, los resultados mostraron que según los indicadores socio demográficos y laborales la mayoría son mujeres (98%) entre las edades de 40 a 49 años (36%), nombradas (74%), con un tiempo de servicio mayor o igual a cinco años (80%). Las dimensiones de satisfacción, trabajo actual (48%), con el trabajo general (38%), con la interacción con el jefe inmediato (44%), oportunidad de progreso (62%), Remuneración y la interrelación con los compañeros de trabajo (56%), y en el ambiente de trabajo (60%), de satisfacción; existiendo solo diferencia significativa ($p 0.05$) en las dimensiones de oportunidad de progreso y ambiente de trabajo entre los niveles de satisfacción e insatisfacción. Concluyendo que el nivel de

satisfacción de las enfermeras/os corresponde sólo a las dimensiones de oportunidad de progreso y al ambiente de trabajo.

En Ica, Córdova, et al. (20) en el año 2014 realizaron un estudio sobre “Calidad de vida laboral de los egresados de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, con el objetivo de evaluar la calidad de vida laboral de las enfermeras egresadas y conocer el predicamento del empleador respecto al desempeño profesional. Los resultados mostraron que la calidad de vida laboral en promedio 5,79, para una escala máxima de 10, y que representa 47,7% regular, 44,2% buena, y 8,1% muy buena calidad de vida laboral. En forma global, el predicamento del empleador, respecto al desempeño de las enfermeras egresadas de la facultad de enfermería, es de valoración muy buena (2,46). Concluyendo que la calidad de vida laboral de las enfermeras es regular y el predicamento del empleador es muy bueno

En Trujillo, Urbina M. (21) en el 2013 realizó un estudio sobre satisfacción laboral y calidad de vida profesional de las enfermeras Hospital Regional Docente de Trujillo, la muestra estuvo conformada por 84 enfermeras; Los resultados obtenidos concluyeron que el mayor porcentaje de enfermeras (62.0%) presenta un nivel moderado de satisfacción laboral y en las diferentes dimensiones, sin embargo, presentó un nivel alto en las dimensiones relacionadas con la competencia profesional (67,9%) y la propia satisfacción del trabajo (40,5%). Referente a calidad de vida profesional la mayoría de enfermeras presentó un nivel regular de calidad de vida (76,2%), las dimensiones con un nivel bueno de calidad de vida profesional están representadas por la motivación intrínseca (63,1%): Además si existió relación significativa ($p < 0.05$) entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de la calidad de vida de las enfermeras.

En el Ámbito local, Alvarado P, LLactahuaccha L. (22) en el 2014 realizaron un estudio sobre la “Influencia del régimen laboral en el nivel de satisfacción de las enfermeras que trabajan en Hospitales de EsSalud–Chiclayo, donde tuvieron por objetivo determinar la influencia de los regímenes laborales con el nivel de

satisfacción de enfermeras; los resultados mostraron que existe influencia significativa entre los regímenes laborales y el nivel de satisfacción de las enfermeras; así mismo el 85.5% de las enfermeras del régimen Ley N° 728 muestran un nivel de muy satisfechas, el 78.2%; las del régimen DL N° 276 muestran nivel de satisfacción laboral: muy satisfecho; y 61.8% de las enfermeras del régimen DL N° 1057: medianamente satisfechas.

BASE TEÓRICA - CONCEPTUAL

La presente investigación centra su estudio en dos conceptos: la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería los cuales estarán respaldados en la teoría de adaptación de callista Roy.

El constructor de **calidad de vida profesional** (CVP) puede definirse, como un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano. (20)

De esto se desprende que el concepto de CVP es multidimensional, pudiendo agruparse las dimensiones que lo componen en dos grandes bloques: los aspectos de la CVP que tienen que ver con el entorno en que se realiza el trabajo y los que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores. (20) (23)

Es por ello, que en la actualidad se busca optimizar la calidad de vida profesional, protegiendo y promoviendo la satisfacción de los trabajadores mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal, brindando una sensación subjetiva de bienestar, debido a las características sociales y personales que envuelve, no obstante, también implica todo aquello impositivo relacionado al ámbito en el que se labora, independientemente si el personal presta servicios en instituciones públicas o privadas. (24)

Casas y et al (25), manifiesta que la calidad de vida profesional abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios, la

retribución, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios obtenidos, las posibilidades de carrera profesional, las relaciones humanas, etc., que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. Para Cabezas (26), la calidad de vida profesional se relaciona con el balance entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de la vida se consiga un desarrollo óptimo en las esferas profesional, familiar y personal.

Para las instituciones de salud la calidad de vida profesional es un objetivo en sí mismo y, a su vez, un elemento imprescindible para la consecución de objetivos institucionales y personales (27) (28) Por tanto, es de gran importancia reconocer los factores que inciden en la calidad de vida profesional ya que el trabajo es una actividad humana individual y colectiva que requiere de esfuerzos, aptitudes y tiempo que los individuos llevan a cabo a cambio de compensaciones económicas y materiales, pero también, psicológicas y sociales que contribuyen a sus necesidades. (24)

Respecto a las **dimensiones de la calidad de vida profesional**, no todos los autores coinciden en considerar las mismas; sin embargo, la mayoría concuerda en organizar sus indicadores en tres grandes grupos: cargas o demandas en el trabajo (percepción que el trabajador tiene de las demandas del puesto de trabajo), motivación intrínseca (motivación debida a factores internos) y apoyo directivo (soporte emocional que brindan los directivos a las personas que trabajan con él). (29)

Las cargas en el trabajo o demandas en el trabajo: Se considera la percepción que el trabajador tiene de las demandas del puesto de trabajo, que incluyen los indicadores de: la cantidad de trabajo, las prisas y agobios, presión que se recibe por la cantidad de trabajo o para mantener la calidad. De la misma manera, los conflictos con otras personas del trabajo, la falta de tiempo para la vida personal, la incomodidad física en el trabajo, la carga de responsabilidad y las interrupciones molestas, entre otros aspectos.

La *Motivación intrínseca*, es la motivación personal, debida a factores internos que determinan la necesidad y, por tanto, la conducta motivada dirigida a la satisfacción profesional. Aquí se consideran: el tipo de trabajo que realiza, la motivación que experimenta, la exigencia de capacitación, el apoyo familiar y las ganas de ser creativo. De la misma manera, la capacitación que recibe y el apoyo del equipo.

Otra dimensión es el *apoyo social*, se refiere al apoyo que percibe el trabajador por parte de la sociedad, la familia y el propio equipo de trabajo que de una manera u otra influirá positiva o negativamente en el desempeño profesional pudiendo ser una fortaleza o debilidad para su calidad de vida profesional.

El *apoyo directivo*, se refiere al soporte emocional que brindan los directivos a las personas que trabajan en la institución. Se consideran los siguientes aspectos: la posibilidad de expresar lo que se siente y necesita, la satisfacción con el sueldo, el reconocimiento del esfuerzo, la oportunidad de ser promocionado, el apoyo de los jefes o adjuntos y compañeros. Asimismo, se incluye la recepción de la información de los resultados del trabajo, la autonomía o libertad de decisión, la variedad de trabajo y la posibilidad de ser creativo, entre otros aspectos.

En el transcurrir de los años, se ha venido abordando la calidad de vida profesional básicamente bajo dos grandes perspectivas teórico-metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la psicológica. Ambas perspectivas presentan diferencias en cuanto a los objetivos que persiguen en su propósito por mejorar la calidad de la vida en el trabajo, en los aspectos del entorno de trabajo que constituyen su objeto de estudio, en el foco de análisis en el que centran su interés y en el nivel de generalidad de sus análisis de la vida laboral. (21)

La perspectiva de la calidad del entorno de trabajo persigue el objetivo de conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales. Es así que, el centro de sus análisis será el conjunto de la

organización entendida como un sistema, llevando a cabo un nivel de análisis macro, es decir, de los diferentes subsistemas que la integran. (30)

En cambio, la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica muestra mayor interés por el trabajador, ya que desarrolla un microanálisis de aquellos elementos puntuales que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente el individuo. Segureda y Agullo (31) consideran que mientras esta segunda corriente teórica señala la importancia de los aspectos subjetivos de la vida laboral y, por tanto, concede al trabajador un papel destacado, la perspectiva de la calidad del entorno de trabajo subordina tales aspectos a las condiciones de trabajo y a los elementos estructurales de la organización.

Ambos enfoques, a pesar de compartir la meta común de mejorar la calidad de la vida laboral, discrepan en cuanto a los objetivos que persiguen. Según Segura y Agullo. (31) La perspectiva denominada CVL psicológica persigue fundamentalmente la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador anteponiendo los intereses individuales a los de la organización. Sin embargo, la perspectiva de la calidad de vida del entorno de trabajo mantiene la postura contraria: alcanzar una mayor productividad y eficacias organizacionales como paso previo sin el cual no sería posible satisfacer las necesidades y demandas de cada trabajador.

Calidad de vida profesional en enfermería, durante los años ochenta, el término calidad de vida en el trabajo se adoptó como concepto para sensibilizar a los profesionales de distintas disciplinas con un lenguaje común y guiar las prácticas de los servicios humanos hacia los individuos, a las personas, su autodeterminación y al logro de una mayor satisfacción con su vida. Fue hasta finales del siglo XX y principios del siglo actual cuando el término calidad de vida profesional se reviste de intenciones y acciones de los individuos que gozan cada vez de mayores posibilidades de elección y decisión en sus centros de trabajo que optan por un nivel de vida más alto, es también cuando el término se introduce al ámbito sanitario, en especial en la disciplina de enfermería. (32)

Fernández A, Santa ECM. (29) Aborda el tema de CVP, con el personal sanitario específicamente en enfermería, quien lo define como “el sentimiento de bienestar que se deriva del equilibrio que el individuo percibe entre las demandas o cargas de la profesión y los recursos psicológicos, organizacionales y relacionales de que dispone para afrontar estas demandas”.

Otros de los conceptos en la presente investigación es la **Satisfacción Laboral**. La cual ha sido estudiada desde distintas disciplinas, tales como la psicología, la sociología, la economía o la dirección de empresas, convirtiéndose en un tema de gran atención para los investigadores en los últimos años. (33) Además de ser una de las principales prioridades corporativas de las instituciones, siendo un tema fundamental en las unidades de gerencia de recursos humanos. (34) (35)

Si bien son innumerables las definiciones de satisfacción laboral existentes, sin que haya una definición consensuada de dicho concepto, la mayoría de las definiciones propuestas reflejan una visión compleja y multidimensional de la misma, como un estado final derivado de un proceso psicológico. (36) Algunos autores la conciben como un estado emocional o una respuesta afectiva (37) (38) mientras que otros, la definen como una actitud generalizada en relación al trabajo. (39)

La definición ofrecida por Locke (1976) como “un estado emocional positivo y placentero resultante de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales adquirida en el mismo”, es la más aceptada en la literatura. Esta definición supone un constructo global, que abarca facetas específicas de satisfacción tales como el trabajo en sí, los compañeros, salario e incentivos, sistema de supervisión, las oportunidades de promoción, las condiciones ambientales de trabajo, y otros. En este sentido se asume que este conjunto de facetas está articulado en un concepto integrado denominado satisfacción laboral. (40)

Harpaz en 1983 realiza una revisión de las distintas definiciones que se han dado a la satisfacción laboral y concluye que la satisfacción laboral como otras actitudes, está compuesta por los elementos; afectivo, cognitivo y conductual. Estos

componentes pueden variar en consistencia y magnitud; pueden ser obtenidos de diferentes fuentes y cumplen distintas funciones para el individuo. (40)

Robbins y Judge (41) en 2009 lo definen como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tienen negativos.

La satisfacción laboral en los profesionales de la salud es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial, la medición rutinaria de la satisfacción laboral y el diseño de acciones de mejora para corregir aquellos aspectos con peores resultados deben ser una práctica obligada para cualquier equipo de gestión. La satisfacción laboral de los profesionales se puede igualar en importancia a la preparación científico-técnica que posean o a tener en su disposición una determinada tecnología. La implantación de un modelo de calidad total requiere, por tanto, conocer la satisfacción de los trabajadores. (42)

El Ministerios de salud (43) manifiesta que el conocimiento y la comprensión del nivel de satisfacción del “usuario o cliente interno” constituye un factor fundamental en la gestión y desarrollo de las empresas e instituciones debido a las implicancias que guarda con los temas de comportamiento organizacional, cultura de calidad, relaciones interpersonales que conllevan, entre otros aspectos, al éxito en la obtención de los resultados de la calidad de la atención en particular de la calidad humana.

El Ministerio de Salud (43) abordó la satisfacción laboral en los siguientes indicadores los cuales han sido organizados en tres dimensiones: ***Trabajo propiamente dicho*** el cual abarca el *trabajo actual* y *el trabajo en general*, el primero cual corresponde al desempeño laboral actual, donde se encuentra designado el personal de salud y el segundo corresponde al desempeño general ambos presentan las siguientes características tales como: que el personal de salud tenga claro los objetivos y responsabilidades de su funciones según su perfil profesional, además de percibir que es lo que esperan de él. Otras características claves en esta dimensión es

percibir que el trabajo en el servicio se encuentra organizado según los estándares de calidad, que la institución de salud proporcione los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño y de esta manera el profesional pueda desarrollar sus habilidades y competencias, y tener una mejor adaptación de las condiciones que ofrece el medio laboral, otras característica importante es el acceso de manera oportuna y adecuada sobre los resultados del desempeño laboral, aspectos que permitan mejorar las debilidades así como mitigar las amenazas.

Todos estos aspectos en el ámbito del profesional de salud pueden ser observados en el Manual de Organización y Funciones-MOF del Ministerio de Salud, documento técnico normativo de gestión institucional donde se describe y establece la función básica, las funciones específicas, responsabilidades; atribuciones, los requisitos y las relaciones de autoridad dependencia y coordinación del cargo. (44)

En el profesional de enfermería en la propia reglamentación de Ley del Trabajo del Enfermero peruano Ley N° 27669 el cual tiene por finalidad regular el ejercicio profesional de la enfermera (o) colegiada (o) tal como lo establece la Ley, en el Sector Pública Nacional, incluyendo a las Fuerzas Armadas, Policía Nacional del Perú y el Sector Privado, en lo que le fuera aplicable. (45)

Otra dimensión son las ***Relaciones Interpersonales*** en el ámbito laboral, son aquellas que se establecen entre trabajadores de una institución, los jefes inmediatos, supervisores, compañeros, directivos y gerentes de la misma, donde el objetivo es intentar conseguir y conservar la confianza, la colaboración y la comprensión de los miembros del equipo de trabajo, a través del buen trato y amigabilidad del jefe y de los integrantes del grupo, logrando así una mejor producción, desde el punto de vista técnico y económico, y una mayor satisfacción de los individuos y de los grupos (46).

Según el Ministerio de Salud (MINSA), las relaciones interpersonales son el intercambio de información, sentimientos y percepción de conductas y actitudes,

trato entre los individuos. Se trata también de la capacidad para resolver problemas que dichas relaciones pueden plantear (47).

Oportunidades de desarrollo son las situaciones que puede aprovechar el personal de salud con el objeto de superarse o acceder a otro nivel, en las últimas décadas, la globalización y la integración económica de las políticas de capacitación son cada vez más importantes, así una fuerza laboral bien capacitada es clave para proporcionar a las empresas nacionales, trabajadores con un mayor nivel de calificaciones para adaptarse a los acelerados cambios técnicos del mercado. (48)

Remuneraciones e incentivos, también funciona como incentivo para mejorar el desempeño y la productividad de los trabajadores en una empresa. Cuando más atractivo es el salario a percibir, el trabajador se fideliza, se siente valorado, se motiva y pone un mayor empeño en sus funciones. De la misma manera, cuando el ingreso es recibido a tiempo, el individuo siente la seguridad de estar en una institución que lo protege, lo respalda y le brinda las condiciones necesarias para su desarrollo. Por el contrario, un salario poco atractivo o recibido a destiempo puede generar desmotivación, molestia y deserción por parte del empleado. (43)

Otro aspecto de la dimensión de oportunidades de desarrollo es el ambiente de trabajo, el cual es considerado uno de los elementos más importantes en el día a día de la empresa, sin embargo, las características que lo determinan son difíciles de precisar. Pueden ser de naturaleza tangible o intangible, y se ha demostrado que influyen notoriamente en la productividad y en la vida privada de los empleados.

Para el 63% de los empleados, un ambiente de trabajo desfavorable es el factor que más afecta el balance entre trabajo y vida privada. Y si bien las encuestas han demostrado que en el salario y los beneficios son primordiales en la elección de un empleador, un 53% de los empleados ha elegido el balance entre vida privada y trabajo como el factor determinante para mantenerse en su empleo. (49)

Para el presente trabajo de investigación está basado en la teoría de Adaptación de Callista Roy.

El **Modelo de adaptación de Callista Roy**, define la adaptación como un proceso de cambio, como un fenómeno universal en los seres humanos. Conceptúa al individuo como un ente biopsicosocial en interacción constante en un entorno cambiante, que experimenta adaptaciones continuas. La persona experimenta una gran variedad de estímulos a los que se debe responder, y para que esta persona sea positiva, es preciso que haga referencia a la adaptación. Las respuestas adaptativas están en función de los estímulos y del nivel de adaptación del organismo. (50)

Para Roy, existen respuestas adaptativas al ambiente que pueden ser considerados como proceso o como producto final. El proceso de adaptación inicia por la acción de los estímulos focales, reforzados por estímulos contextuales o residuales; los cuales hacen paso al sistema es decir a la entrada:

El estímulo focal, es el estímulo interno o externo más inmediato al que se enfrenta la persona (la enfermera), estos estímulos pueden ser de naturaleza biológica, psicología y social o una combinación de estos. Siendo el estímulo focal la motivación intrínseca y la propia carga de trabajo, dependerá de la capacidad de adaptación del profesional de enfermería ante los estímulos para condicionar una respuesta determinada. El estímulo contextual, son otros estímulos que están presentes en la situación y que contribuyen al efecto que origina el estímulo focal. (51)

En el presente trabajo el estímulo contextual viene a ser el contexto donde se han desarrollado, siendo el contexto hospitalario del Hospital Regional de Lambayeque en la unidad de Centro quirúrgico, así como también el contexto de relaciones interpersonales como recursos ligados al lugar de trabajo, soporte emocional de los directivos, el apoyo social.

El estímulo Residual, son factores del entorno de dentro o fuera del sistema humano que provocan uno efectos no muy definidos en la situación del momento, se refiere a factores tales como los aspectos políticos, social, culturales de la sociedad en donde se desarrolla,

Roy postula dos mecanismos de enfrentamiento que son en sí proceso de control de los estímulos: el regulador (control fisiológico) y el cognator (control psicológico). El mecanismo de enfrentamiento regulador o control fisiológico recibe ingresos internos y externos, procesa estos cambios a través de canales neuroquímicos y endocrinos hasta llegar hasta el sistema nervioso central provocando respuestas corporales automáticas o inconscientes preparando a la persona para el ataque, la aproximación o la huida.

En el profesional de enfermería va a depender de la homeostasis que es la capacidad del organismo para mantener en equilibrio el medio interno, siempre que este mecanismo funcione adecuadamente el cuerpo es capaz de adaptarse o reaccionar a situaciones de alarma.

El mecanismo de enfrentamiento cognator o control psicológico también recibe estímulos internos y externos identifica, memoriza y pone en relación los estímulos a fin de que la respuesta simbólica pueda producirse. La actividad del regulador y el cognator se manifiesta en cuatro modos de adaptación aceptada por Roy, como son: fisiológicos, el concepto de sí, función de rol y relaciones de interdependencia. (50) (51)

El modo de adaptación fisiológica, comprende las necesidades básicas del organismo: circulación, oxigenación, líquidos y electrolitos, ejercicio, reposo, eliminación, nutrición y regulación, que incluye los sentidos, temperatura y regulación endocrina. A través de este modo de adaptación se obtiene la integridad fisiológica.

El concepto de sí, está compuesto por el conjunto de creencias y sentimientos que uno tiene de sí mismo, se forma a partir de percepciones internas, así como a

partir de las reacciones de otros, y dirige toda nuestra conducta. Sus componentes incluyen el yo físico, el yo personal, el yo ideal y el yo ético o moral. Este modo de adaptación proporciona integridad psicológica.

La función de rol, es la actuación que uno tiene en una determinada posición de la sociedad. Existe un rol primario, secundario y terciario. El rol primario es el papel principal de la persona, está determinado por el sexo y la edad del desarrollo; los roles secundarios influyen gran parte de nuestra conducta y, los terciarios son roles voluntariamente aceptados o elegidos y de carácter temporal. Proporciona integridad social.

La interdependencia, lo constituyen las relaciones de cada uno con los demás y con los sistemas de apoyo significativos. En este modo, cada uno mantiene su integridad psicológica mediante la satisfacción de las necesidades de atención y afecto.

En el profesional de enfermería según su capacidad fisiológica y psicológica manifestara su modo de adaptación evidenciándose a *nivel fisiológico* a través de alguna enfermedad viral que podría indicar que su nivel de inmunidad a disminuido y que se encuentra vulnerable, otra manera, en su modo *de concepto de sí mismo*, a través de su autoestima, su capacidad de empatía y respeto propio. Otro modo es la *función de rol*, en donde el profesional de enfermería conoce y actúa de acuerdo al reglamento de organización y funciones, basada en la ética y deontología dentro del contexto hospitalario. Estos aspectos permitirán que el profesional de enfermería constituya su propia interdependencia, a través del respeto y las buenas relaciones laborales con los compañeros y jefes de trabajo. Siempre que este proceso de adaptación funcione adecuadamente el profesional de enfermería será de adaptarse o reaccionar asertivamente. Lo cual le permitirá tener una buena, calidad de vida profesional, sin embargo, si el proceso no es el esperado el profesional de enfermería según su capacidad presentará una calidad de vida profesional regular o mala.

CAPÍTULO II:

MATERIAL Y MÉTODOS

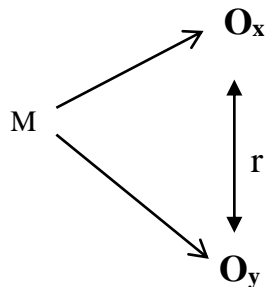
MATERIAL Y MÉTODOS

2.1.Tipo de Investigación

El presente estudio de investigación, es de tipo cuantitativo, ya que se caracteriza por utilizar métodos y técnicas de medición de la unidad de análisis, el muestreo, el tratamiento estadístico y probar hipótesis. (52).

2.2.Diseño Metodológico

El diseño de estudio de esta investigación es de tipo descriptivo-Correlacional; se orienta a la determinación de relación que existe entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados (52) (53), que corresponde al siguiente esquema:



Dónde:

M: Sujeto de estudio (Profesional de Enfermería)

O_x: Observación o medición de la Calidad de vida profesional.

O_y: Observación o medición de la satisfacción laboral.

2.3. Población

La población estuvo conformada por 28 enfermeras pertenecientes al servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Lambayeque, de condición homogénea, ya que la población tuvo las mismas características según los criterios de inclusión, considerando la especificación y tamaño de la población. **Unidad de análisis:** Enfermera perteneciente al servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Lambayeque.

Criterios de inclusión y exclusión

❖ Criterios de inclusión:

- Enfermeras pertenecientes al Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Lambayeque
- Enfermeras colegiadas habilitadas en el ejercicio de sus funciones en el año 2017.
- Enfermeras con un tiempo mayor de tres meses de permanencia en el puesto actual.
- Enfermeras que acepten participar de la investigación.

❖ Criterios de exclusión:

- Enfermeras que se encuentren de vacaciones o con descanso médico.
- Enfermeras que no acepten participar de la investigación.

2.4. Variables de estudio

Variable independiente

Calidad de vida profesional

Calidad de vida profesional. responde a un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción individual de las expresiones laborales de los trabajadores de la salud

Variable dependiente

Satisfacción laboral Es un estado emocional positivo o placentero, resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto o la respuesta afectiva de una persona a su propio trabajo.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente trabajo de investigación se utilizó la encuesta como método y como cuestionario individual, se recolectó los datos empleando los siguientes instrumentos:

Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP (Anexo 01)

Elaborado por Cabezas (26) modificado y adaptado por Grimaldo y et al. (54), instrumento que tiene por objetivo identificar los niveles de calidad de vida profesional en profesionales de la salud. Las dimensiones que evalúa son cargas de trabajo, motivación intrínseca, apoyo social y soporte de los directivos. Consta de 34 preguntas cerradas que se responden en una escala del 1 al 4 donde se superponen las categorías nada (valor 1), algo (valor 2), bastante (Valor 3) y mucho (Valor 4).

Su aplicación puede ser individual o colectiva y en un tiempo de aproximadamente 15 min. Cuenta con validez de constructo y confiabilidad, tanto en su país de origen como en estudios realizados en otros países. (29) (55)

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Carga de trabajo	Presión laboral	1,2,3,4,6,7,8
	Incomodidad derivadas del trabajo	5,9,10,11
Motivación intrínseca	Compromiso personal	12,13,14,16,18,19,20,34
Apoyo social	Apoyo familiar	15
	Apoyo del equipo de trabajo	17,21,27
Soporte de los Directivos	Apoyo emocional de los directivos	22,23,24,25,26,30
	Recursos disponible	28,29,31,32,33

El presente instrumentos es válido y confiable en el ámbito hospitalario Urbina (2013) utilizó la prueba estadística de correlación inter – ítem de Pearson, la misma que se detalla a continuación:

Cuestionario	Número de Casos	Valor del Coeficiente “r”	Probabilidad (P)	Significancia	coeficiente α Crombach
Calidad de vida Profesional	20	0.629	0.048	Significativo	0.8700

Grimaldo y et al. (54), realizó en el 2015 la confiabilidad y validez del CVP-34, respecto a la confiabilidad fue medido a través del coeficiente alfa de Cronbach en que incluyó el análisis de los factores identificados; donde

encontró que cada uno de los factores posee confiabilidad (carga laboral: 0.90; motivación intrínseca: 0.91 y apoyo directivo: 0.95).

En la presente investigación a través de la prueba piloto se obtuvo un alfa de conbrach global de 0,840 siendo este mayor de 0,629, situación similar presentan sus ítems siendo confiable el instrumento

Cuestionario de satisfacción laboral por el MINSA (2002) (Anexo 02):

El cuestionario de satisfacción laboral elaborado por el MINSA (2002) fue elaborada en el marco de los lineamientos de política sectoriales, en diciembre del año 2001, en este contexto, se definió un conjunto de estándares e indicadores correspondientes a instrumentos técnicos que permitan obtener información confiable para la evaluación de la calidad.

La “Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud” pretende recoger información sobre las percepciones que tienen los trabajadores de su ambiente de trabajo y que se traduce generalmente en la satisfacción o insatisfacción en relación a lo que espera de la organización y lo que percibe de ella.

El presente instrumento consta de 22 preguntas, que recogen los principales elementos para establecer el grado de satisfacción laboral, además que es un número adecuado y ágil para la pronta respuesta de los trabajadores, que son valorados por la escala de tipo Likert, que puntúa desde el valor 1 (mínima satisfacción) al valor 5 (satisfacción máxima) de la siguiente manera:

Totalmente de acuerdo	Mayormente de acuerdo	Indiferente	Pocas veces de acuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

Agrupados en 3 dimensiones que determinan la satisfacción laboral de los profesionales en salud.

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Trabajo propiamente	Trabajo Actual	1,2,3,4
	Trabajo general	5,6,7
Relaciones interpersonales	Interacción con el jefe	8,9, 10 11,12
	Interrelacionar con los compañeros	17,18
Oportunidades de desarrollo	Oportunidades de capacitación	13,14
	Remuneraciones e incentivos	15,16
	Ambiente de trabajo	19,20,21,22

En la presente investigación a través de la prueba piloto se obtuvo un alfa de conbrach global de 0,860 siendo este mayor de 0,629, situación similar presentan sus ítems siendo confiable el instrumento.

2.6. Procedimiento de recolección de datos

Para la recolección de datos en el presente trabajo de investigación se consideró los siguientes aspectos:

- Se coordinó con Escuela de posgrado y la coordinación de la especialidad de Enfermería. para obtener el documento que permitir solicitar la autorización a la institución de salud.
- Posterior a ello, se solicitó la autorización al Director del Hospital para su apoyo en el desarrollo de la investigación.

- Se coordinó con la enfermera jefa de Centro quirúrgico, para hacer de su conocimiento el trabajo de investigación a realizar.
- Posteriormente, se explicó los objetivos del estudio e importancia del mismo a cada profesional de enfermería que forma parte del universo muestral y luego, de ello, quienes aceptaron participar firmaron la hoja de consentimiento, posteriormente se aplicó los instrumentos de investigación en un tiempo máximo de 25 minutos, En todo momento se respetó los principios éticos.

2.7. Análisis de los datos

El procesamiento y análisis estadístico se realizó mediante la clasificación, ordenamiento y codificación de datos mediante el uso del programa estadístico: SPSS/info/software versión 23.0.

A nivel descriptivo, los resultados están representados en tablas simples y de doble entrada, gráficos, cifras absolutas y relativas.

A nivel inferencial, se aplicó la prueba estadística no paramétrica, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (rho) para evaluar la asociación entre dos variables que tienen categorías ordinales, con un nivel de significancia de $p < 0.05$

2.8. Rigor científico

La presente investigación tuvo en cuenta los criterios propuesto por Lincoln y Guba citado por Tello y et al. (56), los cuales permitieron evaluar el rigor y la calidad científica del estudio, siendo los siguiente:

La credibilidad; en el presente estudio se aplicó la credibilidad, en primera instancia se dio por medio del consentimiento informado brindado por cada profesional de enfermería quien aceptado participar del estudio de investigación y en segundo por el compromiso de brindar una información veraz sobre su satisfacción laboral y calidad de vida profesional.

La Auditabilidad o Confirmabilidad, En la presente investigación, se describe la metodología, las técnicas e instrumentos, los cuales son descritos explícitamente permitiendo que otros investigadores puedan desarrollar investigaciones utilizando la metodología referente a las variables y temática en estudio, pudiendo además auditar el proceso de investigación e instrumentos.

Principio de Transferibilidad o Aplicabilidad. Reside en la posibilidad de transferir los resultados a otros grupos o contextos. Este trabajo se realizó con altura científica, describiendo consistentemente las técnicas metodológicas, del fenómeno se ha estudiado, con el propósito de fortalecer el saber propio de enfermería, pudiendo ser aspectos metodológicos transferibles y aplicables, pudiendo obtener resultados concordatos.

Se garantiza la ocurrencia de este principio con la fiabilidad de los datos, haciendo énfasis, que los resultados encontrados no solo se pueden dar en el contexto del servicio de centro quirúrgico; sino que también pueden presentarse o emerger en otros servicios u /o hospitales, debido a que el fenómeno de estudio está presente en ámbito laboral de salud.

2.9. Aspectos éticos de la investigación:

En el presente estudio de investigación se consideró los siguientes principios bioéticos (57).

Respeto a la Autonomía, cada uno de los profesionales de enfermería en la presente investigación aceptaron participar de manera libre y voluntaria, la cual es objetivada a través del consentimiento informado, el mismo que autorizaba formalmente su participación.

Otro principio fue la *no maleficencia*, para el presente estudio, durante todo el proceso de investigación, los profesionales de enfermería en estudio no fueron expuestos a riesgos que ponga en peligro su integridad física, psicológica o moral

La *beneficencia*, puede entenderse, de manera más general, como todo tipo de acción que tiene por finalidad el bien de otros. Para el presente estudio, se beneficia al profesional de enfermería al identificar su nivel de calidad de vida profesional y su satisfacción laboral, permitiendo de esta manera que las jefas, supervisoras de enfermería conozca la situación y condición laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico. Y proponga estrategias que mitiguen la insatisfacción laboral y la mala calidad de vida profesional.

Referente al *Principio de Justicia*, los profesionales de enfermería participantes fueron tratados en todo el proceso de recolección de manera igualitaria y justa atendiendo sus dudas e inquietudes, teniendo a la vez derecho a conocer los resultados del presente estudio.

CAPÍTULO III:

RESULTADOS

RESULTADOS

3.1. Resultados

Tabla 1.- Calidad de vida profesional del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, 2017.

Calidad de vida		
profesional	Frecuencia	Porcentaje
Buena	6	21,4
Regular	15	53,6
Mala	7	25,0
Total	28	100,0

Fuente: Base de SPSS-21.0 del cuestionario Calidad de Vida Profesional CVP aplicado a las enfermeras de Centro quirúrgico del HRL-CH, 2017

Interpretación: En la siguiente tabla se muestra que refieren una buena calidad de vida profesional el 21.4%; el 53,6% refieren una regular calidad de vida profesional; mientras que el 25%, manifiestan una mala calidad de vida profesional.

Tabla 2.- Nivel de satisfacción laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, 2017.

Satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alta	7	25,0
Moderada	15	53,6
Baja	6	21,4
Total	28	100,0

Fuente: Base de SPSS-21.0 del cuestionario de “satisfacción laboral por el MINSA (2002) aplicado a las enfermeras de Centro quirúrgico del HRL-CH, 2017

Interpretación: La siguiente tabla se muestra que refieren una alta satisfacción laboral el 25%; el 53.6% refieren una moderada satisfacción profesional; mientras que el 21.4%, manifiestan una baja satisfacción laboral.

Tabla 3.- Relación entre la Calidad de vida profesional y la Satisfacción laboral en el profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, 2017.

Calidad de vida profesional		Satisfacción laboral							
		Alta		Moderada		Baja		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Buena	4	66,7%	2	33,3%	0	0,0%	6	100,0%	
Regular	3	20,0%	10	66,7%	2	13,3%	15	100,0%	
Mala	0	0,0%	3	42,9%	4	57,1%	7	100,0%	
Total	7	25,0%	15	53,6%	6	21,4%	28	100,0%	
Rho de Spearman ρ (rho): 0,620** p: 0,000									

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

Interpretación: La siguiente tabla muestra la relación entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Lambayeque. Donde se evidencia que el 66,7% con buena calidad de vida profesional presenta un nivel alto de satisfacción laboral, mientras que el 57,1% con mala calidad de vida profesional presentaron un nivel bajo de satisfacción laboral, seguidamente el 66,7% con un nivel regular de calidad de vida profesional presentaron un nivel moderado de satisfacción laboral.

CAPÍTULO IV:

DISCUSIÓN

DISCUSIÓN

4.1. Discusión

El trabajo tiene el efecto de proporcionar un ritmo temporal a la vida, mantiene un equilibrio, donde la persona percibe entre las demandas o cargas de la profesión, los recursos psicológicos y organizacionales de que dispone para afrontar estas, también da una explicación filosófica de la misión que se tiene en la vida; para obtener un significado de la creación y del acto de dar servicio a los demás resultando satisfactorio o insatisfactorio.

En tal sentido, la profesión de enfermería, se redefine continuamente adaptándose a exigencias laborales de nuestro mundo cambiante, lo que implica tener cualidades muy especiales como: crear y construir permanentemente la profesión; imaginación crítica para adaptar la organización de los servicios de salud a un entorno favorecedor del cuidado de las personas. Así mismo, de una preparación y un talento científico, técnico y humano para enseñar y para ayudar a suplir las necesidades de cuidado de cada individuo como ser único e incorporarlo a su entorno, familia y comunidad. Dicho contexto puede generar una buena calidad de vida profesional e influir de manera positiva en la satisfacción laboral. Ante lo señalado a continuación se presenta el análisis de los resultados que permiten dar una explicación más amplia de las variables en estudio en los profesionales de enfermería del servicio de Centro quirúrgico.

En la **Tabla 1**, se presenta la distribución de la calidad de vida profesional del profesional de enfermería de centro quirúrgico, donde se aprecia que, de un universo muestral de 28 profesionales de enfermería, el 53,4% manifiesta percibir un nivel regular de calidad de vida profesional, seguido de una mala calidad de vida profesional y solo el 21,4% presenta un nivel bueno de calidad profesional

Los resultados obtenidos guardan relación con diversos estudios nacionales e internacionales, tales como, Urbina (2013) quien a través de su investigación “Satisfacción laboral y calidad de vida profesional de las enfermeras Hospital Regional Docente de Trujillo, obtuvo que la mayoría de enfermeras del hospital docente de Trujillo presento un nivel regular de calidad de vida profesional (76,2 %). De igual manera, en Chile, Quintana, M; Sáez, K; Figueroa, C (18) en el año 2016 en su investigación “Calidad de vida laboral de enfermeras de un hospital privado” obtuvo que el 61.82% perciben un nivel medio de calidad de vida laboral.

Del mismo modo, Albanesi y Garelli (2012) (24) en su estudio “Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud” obtuvo que la mayoría de la población en estudio presentó un nivel regular de calidad de vida profesional. De igual manera, Sánchez y et al. (2003) (55) (21) quienes reportaron en su estudio sobre los trabajadores de atención primaria del área 10 de Madrid, un nivel regular de calidad de vida profesional.

Los resultados muestran que la mayoría de enfermeras reporta un nivel regular de calidad de vida profesional, lo que está en correspondencia con el análisis descriptivo (Anexo N°03) donde las enfermeras consideran es bastante la cantidad de trabajo en su servicio y la variedad en realizar su trabajo, además los jefes de servicio o adjuntos apoyan en algunos aspectos, tienen regular autonomía o libertad de decisión, estas serían algunas de las razones del nivel regular de la CVP de las enfermeras del servicio de Centro quirúrgico.

Por tanto, no se debe olvidar que, la profesión de enfermería, brinda un cuidado humano que contribuye a preservar la vida y la salud de las personas, desde las perspectivas, humana, ética, interpersonal y terapéutica; sin embargo, el ambiente de trabajo en las unidades de hospitalización es desafiante, complejo e intenso, a la vez las condiciones laborales no suelen ser las más óptimas para brindar el cuidado de enfermería, supuesto que se

evidencia en los resultados del presente estudio donde la mayoría de enfermeras percibe un nivel regular de calidad de vida profesional. (21)

Son ampliamente reconocidas las posibles repercusiones negativas sobre la vida familiar y social del trabajo por turnos. Los trabajadores por turnos tropiezan a menudo con más dificultades para organizar su vida familiar y mantener relaciones normales con su cónyuge, padres o hijos. El trabajo nocturno, y especialmente el trabajo de los fines de semana y días festivos, pueden plantear un problema práctico para las actividades de la familia, su esparcimiento en conjunto (58)

Así mismo, diversos estudios mencionan que para que exista una atención de calidad en relación con los servicios de Salud es importante que exista un compromiso directivo y de los profesionales de la organización en general para mejorar la calidad de vida profesional, de los profesionales que lo forman. No hay que olvidar el hecho de que las personas tienden a dar calidad al cliente en el mismo grado en que perciben que son tratadas por la organización en que trabajan

Es importante mencionar lo que manifiesta Grace (2000) citado en (59) que el futuro del cuidado de la salud para la gente de América Latina y el Caribe depende del rol fundamental que jueguen la enfermería y las enfermeras. Sin enfermeras y enfermería, y sin importar cuántos médicos existen, es imposible lograr un cuidado de salud adecuado en cantidad y calidad. Sin enfermeras los sistemas se tornan desorganizados, espasmódicos e inaccesibles para la mayoría de la gente. Las enfermeras son la goma que mantiene las piezas del sistema pegadas y bien colocadas, de manera que la prestación de los servicios realmente sirva a la gente”.

En la **Tabla 2**, se presenta la distribución de la satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico, donde se aprecia de un universo muestral de 28 profesionales de enfermería, el 53,6% manifiesta un

nivel moderado, seguido de una alta satisfacción (25,0%) y solo el 21,4% de profesionales de enfermería presentaron baja satisfacción laboral.

Los resultados encontrados, guardan relación con el estudio de Carrillo C, Martínez M y et al. (17) en el 2015 en su estudio sobre la satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario, en España, concluyó que la satisfacción laboral presenta un nivel moderado. De igual manera, González, M; Ruiz, M; Hurtado, V (16) en el 2016 en su estudio "Satisfacción laboral del personal enfermero de una unidad de pluripatológicos, concluyó que el grado de satisfacción del personal de enfermería fue moderado

El nivel moderado en la satisfacción laboral de las enfermeras es una constante en diversa investigaciones revisadas Pasapera, C. (60) Ruzafa, M. y et al (61) y Amaya, N. y Santa, D. (62) quienes encontraron un nivel moderado de satisfacción laboral de 63,6%, 78,6% , 58.1% respectivamente.

Los resultados obtenidos muestran que una tendencia de satisfacción laboral de moderado a alto según análisis descriptivo (Anexo 4) los profesionales en estudio consideran que están de acuerdo en que los objetivos y responsabilidades del puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí, sienten que pueden adaptarse a las condiciones que ofrece el medio laboral, además sienten que pueden poner en juego y desarrollar mis habilidades, en términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral. Sin embargo, consideran que el sueldo o remuneración no es adecuada en relación al trabajo que realizan, pocas veces la institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.

Los resultados encontrados, permiten inferir que el profesional de enfermería asistencial, no percibe una satisfacción laboral total sobre sus necesidades superiores por tanto refiere una satisfacción moderada, el grado de satisfacción laboral está establecido por el "encaje entre el ambiente de trabajo, las necesidades y las expectativas del trabajador". Es de conocimiento

político-social que las necesidades del profesional de enfermería no están resueltas ni acorde a la labor que desempeña. La American Nurses Association's, (2005) señala que a nivel internacional existe un incremento de la insatisfacción en las enfermeras por el deterioro de las condiciones de trabajo y el aumento de la carga laboral.

Por tanto, la satisfacción laboral para enfermería se proyecta como un desafío profesional y personal, desde la década de los 70 hasta la actualidad, la complejidad de la gestión en los centros asistenciales no cesa de crecer, la racionalidad de los recursos humanos y financieros, los cambios de prioridades, la acreditación, los pacientes cada vez más exigentes, e incluso la eficacia, la rentabilidad, productividad y estabilidad económica forma parte de los objetivos prioritarios de las orientaciones políticas contemporáneas, caracterizando así el entorno laboral todo estos aspectos constituyen un gran desafío frente a los valores humanos que sostiene la disciplina de enfermería. (21)

Entidades internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otras, han identificado condiciones de trabajo precarias, como el incremento de la carga laboral, pérdida de seguridad laboral, falta de suministros para la prestación de servicios, bajos salarios, trabajo nocturno, falta de recurso humano de enfermería e incremento de procesos judiciales, lo que lleva a sobrecarga laboral, cansancio y agotamiento físico-mental (63) (64) (59) (65) .

Esta situación problemática, según el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) es conllevando a una escasez de enfermeras en todo el mundo y la relaciona, entre otras causas, con las condiciones desfavorables de trabajo que provocan la movilidad y el abandono del cargo de estas profesionales, al tiempo que les produce desmotivación e insatisfacción, con la consiguiente

disminución de la calidad de los cuidados y de los estándares de seguridad (66).

Aranaz y Colb. (2007), Reporta que la persona está satisfecha con su trabajo, cuando está a gusto en él, lo que nos permite deducir que las enfermeras en estudio, se encuentran medianamente a gusto en su ambiente de trabajo, siendo un riesgo de insatisfacción laboral. (67)

En la **tabla 3**, se presenta la relación entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Lambayeque. Donde se evidencia que el 66,7% de profesionales con buena calidad de vida profesional presenta un nivel alto de satisfacción laboral, mientras que el 57,1% de profesionales con mala calidad de vida profesional presentaron un nivel bajo de satisfacción laboral, seguidamente el 66,7% de profesionales con un nivel regular de calidad de vida profesional presentaron un nivel moderado de satisfacción laboral.

Ante la aplicación la prueba estadística de coeficiente de correlación de Spearman, ρ (rho), se obtuvo $\rho: 0,620^{**}$ $p: 0,000$ lo cual permite señalar que existe una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral.

Los resultados encontrados guardan relación con el estudio de Urbina, M. quien en su estudio sobre satisfacción laboral y calidad de vida profesional de las enfermeras Hospital Regional Docente de Trujillo, concluyo que si existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de calidad de vida profesional de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo ($p=0.041 < 0.05$).

Está asociado, da muestra que el ambiente donde se desenvuelve el profesional de enfermería puede afectar de manera positiva o negativa su propia satisfacción laboral, esto debido a la sobrecarga laboral, a la débil motivación intrínseca y al poco soporte de los directivos. Es en este

momento, que el profesional de enfermería entra en un proceso de adaptación donde su motivación intrínseca juega un rol muy importante para hacer frente a los diversos contextos, muchos de ellos poco favorables para desempeñar la labor.

Este proceso de adaptación, ayuda a priorizar a la atención y los retos de la enfermera. Los procesos de afrontamiento son modos adquiridos de actuar ante los cambios que se han producido a nuestro alrededor es por ello que usamos mecanismos innatos (procesos inmediatos que no se piensan) y mecanismos adquiridos (se crean de los experiencias ya vividas). (50)

Es por ello, que la satisfacción laboral se refiere a la actitud que adopta este personal respecto al trabajo que desempeña; una enfermera satisfecha admite actitudes y aptitudes positivas, mientras que una enfermera insatisfecha con su labor, generalmente, tiene actitudes y aptitudes negativas hacia el mismo y hacia otros. (21)

La satisfacción laboral incide en el ambiente general de la organización, produciendo un clima de armonía y estabilidad psicológica, tan importante en la labor que cumple el personal de enfermería. Por tanto la satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que los empleados perciben su trabajo (38) .

CAPÍTULO V:
CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Luego de analizar y discutir los resultados del presente trabajo de investigación, se detallan las siguientes conclusiones que:

- ❖ Más del 50% de profesionales de enfermería percibe un nivel regular de calidad de vida profesional (66,7%) y el 25% considera percibir una mala calidad de vida profesional y el 21,3 % restante una buena de calidad de vida profesional.
- ❖ Más del 50% de profesionales de enfermería percibe un nivel moderado de satisfacción laboral (66,7%) seguido de un nivel alto (25%) sólo el 21,3% restante percibe una baja satisfacción laboral.
- ❖ Existe una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del HRL ρ (rho): 0,620** p: 0,000($p < 0.05$).

5.2. Recomendaciones

Luego del proceso para la realización de la Tesis y en base a las diferentes situaciones acontecidas; nos vemos con la responsabilidad de realizar las siguientes recomendaciones.

- ♦ Que las instituciones de salud favorezcan a que los profesionales tengan oportunidad para acceder a la educación continua ya que estimula y prepara al profesional en su práctica cotidiana con sistemas de evaluación y retroalimentación.
- ♦ Que las Licenciadas en Enfermería continúen los trabajos de investigación, sobre el tema de manera que contribuyan decididamente en crear estrategias para mejorar la calidad de vida profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Seguel F, Valenzuela S, O S. El trabajo del profesional de enfermería: revisión de la literatura. *Ciencia y Enfermería*. 2015 Abril; 21(2): p. 11-20.
2. Gutiérrez M, Hernández J, Villanueva A. Significado que tienen las condiciones laborales actuales para la calidad de vida como factor de desarrollo humano de la enfermera(o). *Hacia la promoción de la salud*. 2004 Dic.; 1(9): p. 119-131.
3. Rosales-Martínez Y, Nigenda G, Galarraga O, Ruiz-Larios J. Expectativas de migración internacional en estudiantes de enfermería en México, Distrito Federal. *Salud Pública Méx*. 2010; 52(3): p. 244-253.
4. Organización Panamericana de la Salud. Migración de Enfermeras en América Latina. Serie Recursos Humanos para la Salud N° 60. Washington, D.C: Organización Panamericana de la Salud, Área de Sistemas y Servicios de Salud; 2011. Report No.: 978-92-75-33240-5.
5. Baggio M, Formaggio F. Trabalho, Coti-diano e o profissional de enfermagem: o significado do descuido de si. *Cogitare Enferm*. 2012; 13(1): p. 67-74.
6. Monteiro B, Furtado F, Braga F, Soares C. Jornada de trabalho: fator que interfere na qualidade da assistência de enfermagem. *Texto contexto-enferm*. 2006; 15(3): p. 442-448.
7. Trevisan J, Do Carmo M, Garanhani M. Sentimentos de prazer entre enfermeiros de unidades de terapia intensiva. *Cienc. enferm*. 2009; 15(3): p. 45-53.
8. Magela G, Salles M, Cunha V. Sentimentos vivenciados pelos profissionais de enfermagem que atuam em unidade de emergência. *Rev Bras Enferm*. 2010; 62(6): p. 856-862.

9. da Silva R, Pereira J. Imagens e representações da enfermagem acerca do stress e sua influência na atividade laboral. Rev Esc Enferm USP. 2010; 44(3): p. 694-701.
10. Villar J, León J. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement. Tesis Doctoral. Sevilla: Universidad de Sevilla, Departamento de Psicología Social ; 2015.
11. Arezes P, Swuste P. Occupational health and safety postgraduation courses in europe: A general overview. Safety Science. 2012; 50(3): p. 433-442.
12. Mc Elmurry B. Atención primaria de salud en las Américas: marco, experiencias , desafíos y perspectivas. N° 25. Washington;; 2002.
13. Malvárez S. Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina. Washington,;; 2005.
14. Grace H. Recursos de enfermería: contribuciones al proceso de desarrollo Bogotá.: W.K. Kellogg.; 2000.
15. Vela A, Moreno B, Rodríguez A, Olavarriera S, Fernández J, De la Cruz J. Insomnio y calidad del sueño entre los médicos de atención primaria con altos y bajos niveles de burnout. J Psychosom Res. 2008;(64): p. 435-442.
16. González M, Ruiz M, Hurtado V. Satisfacción laboral del personal enfermero de una unidad de pluripatológicos. Revista Enfermería Docente. 2016; 1(106).
17. Carrillo C, Martínez M, Gómez C, Meseguer M. Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario análisis general y categorías laborales. Anales de Psicología|. 2015; 31(2): p. 645-50.

18. Quintana M, Sáez K, Figueroa C. Calidad de vida laboral de enfermeras de un Hospital privado. *Revista de Ciencias Biológicas y de la Salud Universidad de Sonora Volumen*. 2016 Enero; 18(2): p. 34-38.
19. Paredes M, País D. Satisfacción Laboral de las Enfermeras del Hospital Provincial Docente Belén. *Rev. Salud & Vida Sipanense*. 2015; 2(1): p. 17-25
Disponible en:

<http://servicios.uss.edu.pe/ojs/index.php/SVS/article/view/78/77>.
20. Córdova M. Calidad de vida laboral de los egresados y predicamento del empleador. *Rev.enferm.vanguard*. 2014; 2(2): p. 154-160 disponible en:
<http://www.unica.edu.pe/al>.
21. Urbina M. Satisfacción laboral y calidad de vida profesional de las enfermeras Hospital Regional Docente de Trujillo. Tesis doctoral. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2013.
22. Alvarado P, LLactahuaccha L. Influencia del régimen laboral en el nivel de satisfacción de las enfermeras que trabajan en Hospitales de EsSalud– Chiclayo. Tesis para optar el título de licenciada en enfermería. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2014.
23. Rodríguez J, Neipp M. *Manual de Psicología Social de la Salud* Madrid: Síntesis; 2008.
24. Albanesi S. Percepción de Calidad de Vida profesional en Trabajadores de la salud. *Rev. Alternativas en Psicología*. 2013 Febrero-Julio; 17(28): p. 8-19.
Disponible en:

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/alpsi/v17n28/n28a01.pdf>.
25. Casas J, Repullo J, Lorenzo S, Cañas J. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*. 2002; VI(23): p. 143-160.

26. Cabezas C. La calidad de vida de los profesionales. Revista Formación Médica Continuada. 2000; 7: p. 53-68.
27. Miñarro J, Verdú M, Larraínzar M, Molinos F. La satisfacción laboral en el hospital Asepeyo-Sant Cugat del Vallés. Gestión Hospitalaria. 2002;(13): p. 26-30.
28. Newman K, Taylor U. The NHS Plan: Nurse satisfaction, commitment and retention strategies. Health Service Management. 20021;(15): p. 93-105.
29. Fernández A, Santa ECM. Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria. Biblio Las Casas. 2007; 3(1): p. Disponible en:

[http:// www.index-f.com/lascasas/documentos/ lc0213.pdf](http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0213.pdf).
30. Granados I. Calidad de Vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. Revista IIPSI. 2011; 14(2): p. 271-276.
31. Segurado A, Agulló E. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. Psicothema. 2012; 14(4).
32. Castillo M, Ciales P. Calidad de Vida Profesional de las Enfermeras. Tesis. Argentina: Universidad Nacional de Cordoba; 2010.
33. Taboada L, Fernández R. Introducción a la problemática de la satisfacción en el trabajo de los empleados públicos. In XI Congreso Nacional ACEDE; 2001; Sevilla.
34. Gallardo A. La satisfaccion laboral y sus determinates nen las cooperativas. Ensayo. Zaragoza: Universidad de Zaragoza; 2008.
35. Palma R. Administración Estratégica de recursos humanos en salud Lima: UNFV; 2001.

36. Volkwein J, Parmley K. Comparing administrative satisfaction in public and private universities. *Research in Higher Education*. 2000; 41(1): p. 95-116.
37. Locker D. Work stress, job satisfaction and emotional well-being among Canadian dental assistants. *Community Dent. Oral Epidemiol.* 1996; XXIV(2): p. 133-137.
38. Davis K, Newstrom J. Comportamiento humano en el trabajo México: Mc Graw Hill.; 2009.
39. Bravo M, Peiró J, Rodríguez I. Satisfacción laboral. In Peiró J, Prieto F. *Tratado de Psicología del Trabajo*. Madrid: Síntesis; 1996.
40. Souza-Poza AySPA. Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *Journal of Socio-economics*. 2000; 29(6): p. 517 - 538. Accesado el 28 de febrero del 2017 Disponible en: <http://hevra.haifa.ac.il/~soc/l>.
41. Pérez P. Satisfacción laboral Una revisión actual de la aplicación del concepto de Satisfacción laboral y su evaluación – Hacia un modelo integrador. Maestría. España: Universidad Abierta Interamericana, Facultad de psicología y relaciones humanas; 2011.
42. Ministerio de salud. Encuesta de satisfacción del personal de salud. Documento técnico. Lima :, Dirección general de salud de las personas; 2002.
43. Cutcliffe J, Mckenna H, Hyrkas K. Modelos y teorías de enfermería aplicacion a al práctica Mexico: Manual Moderno; 2010.
44. Marriner A, Raile M. Modelos y teorías en enfermería España : Elsevier ; 2011.
45. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagomez A. Metodología de la investigacion científica y elaboración de tesis Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos ; 2013.

46. Martínez B, Céspedes N. Metodología de la investigación-Estrategias para investigar Lima: Libro amigo; 2008.
47. Grimaldo M, Reyes M. Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 2015; 47(1): p. 50–57.
48. Sánchez R, Álvarez R, Lorenzo S. Calidad de vida profesional de los trabajadores de atención primaria del área 10 de Madrid. *Revista de Medicina Familiar y Comunitaria*. 2003; 13: p. 291-296.
49. Tello C, Gutierrez N, Pèrez C. Método y técnicas de análisis cualitativo Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2009.
50. Gómez P. Principios básicos de bioética. *Rev Per Ginecol Obstet*. 2009; 55(1): p. 230-233.
51. Jubete MyLM(RFRCRJMRC. Estudio de la calidad de vida profesional en los trabajadores de atención primaria del Área 1 de Madrid. Elsevier. 2005 Junio 30; XXXVI(2).
52. OPS. OPS. [Online].; 2005 [cited 2012 Febrero 15. Available from: <http://www.ops.org.bo/textocompleto/ift26346.pdf>.
53. Pasapera C. Grado de satisfacción laboral y su relación con el nivel de Estrés en el Personal de enfermería del Hospital II Essalud. 2009..
54. Ruzafa M, Madrigal M, Velandrino A, López L. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses. *Gaceta Sanitaria*. 2008 Octubre; XXII(5): p. 434-442.
55. Amaya N, Santa D. Síndrome de burnout y satisfacción laboral del profesional de enfermería, hospital de apoyo la caleta tesis para optar el grado de licenciada en enfermería. Universidad Nacional del Santa ;; 2012.

56. Pico M. Metodología de los panoramas de los factores de riesgo ocupacional: estrategia educativa en salud ocupacional. Hacia la promoción de la salud. 2001; VI: p. 17-24.
57. Torres J. Reflexiones sobre funciones del personal de enfermería. Cubana Salud Pública. 2004; XXX(4).
58. Romero M, Mesa L, Galindo S. Calidad de vida de las enfermeras y sus Consecuencias para el cuidado. Avances en Enfermería. 2008; XXVI(2): p. 59-70.
59. CIE. Asociacion Española de Cardiologia. [Online].; 2006 [cited 2012 marzo 10. Available from:

http://www.enfermeriaencardiologia.com/profesion/politica/posiciones_cie.htm.
60. Aranaz J, Mira J. Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. Todo Hospital. 2007 Diciembre;(62): p. 63-66

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”
FACULTAD DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE POSTGRADO
SEGUNDA ESPECIALIDAD



CODIGO.....

PRESENTACIÓN

Estimada(o) enfermera (o).

es grato saludarla y a la vez manifestar que los instrumentos a continuación, buscar determinar la calidad de vida profesional del profesional y el nivel de satisfacción laboral que percibe en su unidad o servicio, con el objeto de conocer más la situación laboral de enfermería, permitiendo esto proponer estrategias de mejora en el contexto laboral.

Estos instrumentos son confidenciales y anónimos, el desarrollo de este instrumento solo le tomara unos minutos, por lo que no deje de contestar ninguno de los ítems planteados.

Las investigadoras agradecen anticipadamente su apoyo.

ANEXO 01

EL CUESTIONARIO CVP-35 (CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL)

Autor: Cabezas (2000),

Adaptado: Por Urbina, M (2009) y Grimaldo y et al. (2015)

INSTRUCCIONES

A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o situaciones sobre su contexto laboral; sírvase calificar usando una escala de puntuación del 1 al 4, Antes de responder lea cuidadosamente los enunciados y reflexione; responda la totalidad de los ítems con sinceridad y precisión, en caso de tener alguna duda consulte con las investigadoras.

ÍTEMES	Nada	Algo	Bastante	Mucho
1. Respecto a la cantidad de trabajo es	1	2	3	4
2. Prisas y agobios por la falta de tiempo para realizar mi trabajo	1	2	3	4
3. Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo que tengo	1	2	3	4
4. Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo	1	2	3	4
5. Los conflictos que tengo con otras personas de mi trabajo	1	2	3	4
6. Considero que me falta tiempo para mi vida personal	1	2	3	4
7. Existe incomodidad física en el trabajo	1	2	3	4
8. La carga de responsabilidad	1	2	3	4
9. Las interrupciones molestas	1	2	3	4
10. El estrés que tengo (esfuerzo emocional)	1	2	3	4
11. Mi trabajo, tiene consecuencias negativas para mi salud	1	2	3	4
12. Me siento satisfecha con el tipo de trabajo	1	2	3	4
13. Tengo ganas de esforzarme	1	2	3	4
14. Me exijo respecto a capacitarme para realizar mi trabajo	1	2	3	4
15. Recibo apoyo de mi familia	1	2	3	4
16. Mis ganas de ser creativo(a) son	1	2	3	4
17. Recibo capacitación para hacer mi trabajo actual	1	2	3	4
18. Mi trabajo, es importante para la vida de otras personas	1	2	3	4
19. Me siento orgulloso(a) de mi trabajo	1	2	3	4
20. Se lo que tengo que hacer, porque las actividades son claras y protocolares	1	2	3	4
21. Recibo apoyo del equipo de salud	1	2	3	4
22. Tengo la posibilidad de expresar lo que siento y necesito	1	2	3	4
23. Mi satisfacción con el sueldo es	1	2	3	4
24. El reconocimiento de mi esfuerzo es	1	2	3	4
25. Tengo la posibilidad de asumir cargo o proyectos nuevos	1	2	3	4
26. El apoyo de mis jefes o adjuntos es	1	2	3	4
27. El apoyo de mis compañeros(as) es	1	2	3	4
28. Recibo información de los resultados de mi trabajo	1	2	3	4
29. La institución donde trabajo, trata de mejorar las condiciones laborales de mi servicio	1	2	3	4
30. La autonomía o libertad de decisión que tengo es	1	2	3	4
31. La variedad en mi trabajo es	1	2	3	4
32. La posibilidad de ser creativo es	1	2	3	4
33. La posibilidad de ser escuchado(a), cuando realizo alguna propuesta es	1	2	3	4
34. Me Desconecto al acabar la jornada laboral	1	2	3	4

ANEXO 02

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE SU CENTRO DE LABORES

A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que Usted desempeña. Sírvese calificar cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 5, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que ha declarado. El puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignarán de acuerdo a la siguiente tabla; marque con un aspa (X) o cruz (+) sobre el código que responda de mejor manera a las interrogantes que se formulan

Totalmente de acuerdo	Mayormente de acuerdo	Indiferente	Pocas veces de acuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

(Luego de haber entendido las instrucciones, por favor, conteste TODAS las preguntas)

	¿QUE APRECIACIÓN TIENE USTED DE SU CENTRO LABORAL?	5	4	3	2	1
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.	5	4	3	2	1
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	5	4	3	2	1
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades	5	4	3	2	1
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	5	4	3	2	1
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	5	4	3	2	1
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto	5	4	3	2	1
7	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral	5	4	3	2	1

8	Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	5	4	3	2	1
9	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras	5	4	3	2	1
10	Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones	5	4	3	2	1
11	Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.	5	4	3	2	1
12	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	5	4	3	2	1
13	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.	5	4	3	2	1
14	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	5	4	3	2	1
15	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	5	4	3	2	1
16	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	5	4	3	2	1
17	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	5	4	3	2	1
18	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.	5	4	3	2	1
19	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.	5	4	3	2	1
20	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	5	4	3	2	1
21	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	5	4	3	2	1
22	El nombre y prestigio del MINSA es gratificante para mí.	5	4	3	2	1

ANEXO 03



UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”
FACULTAD DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE POSTGRADO
SEGUNDA ESPECIALIDAD



CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación Titulada: “Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en el profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, 2017”

Habiendo sido informado(a) del propósito de la misma, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que por la información que se vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confío en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándome la máxima confidencialidad.

Nombre.....DNI.....

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Estimado (a) colega:

La investigación del estudio para lo cual Ud. Ha manifestado su deseo de participar, habiendo dado su consentimiento informado se compromete con Ud. a guardar la máxima confidencialidad de información, así como también le asegura que los hallazgos serán utilizados solo con fines de investigación y no le perjudicarán en lo absoluto.

Las investigadoras

ANEXO 04

TABLA 4. ANALISIS DESCRIPTIVO DE LOS ITEMS DEL CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

Estadísticos descriptivos	Mín.	Máx.	Media	Desviación estándar
Mi trabajo, es importante para la vida de otras personas	3	4	3,64	,488
Me siento orgulloso(a) de mi trabajo	2	4	3,54	,576
Se lo que tengo que hacer, porque las actividades son claras y protocolares	1	4	3,50	,745
Recibo apoyo de mi familia	2	4	3,39	,629
Tengo ganas de esforzarme	0	4	3,25	,928
Me exijo respecto a capacitarme para realizar mi trabajo	2	4	3,18	,476
Tengo la posibilidad de expresar lo que siento y necesito	2	4	3,11	,685
Me siento satisfecha con el tipo de trabajo	0	4	3,07	,858
El apoyo de mis compañeros(as) es	2	4	3,07	,604
Recibo apoyo del equipo de salud	1	4	3,00	,861
Respecto a la cantidad de trabajo es	2	4	2,96	,331
Mis ganas de ser creativo(a) son	0	4	2,86	,891
La posibilidad de ser creativo es	1	4	2,82	,772
La variedad en mi trabajo es	1	4	2,82	,863
La posibilidad de ser escuchado(a), cuando realizo alguna propuesta es	1	4	2,75	,887
El apoyo de mis jefes o adjuntos es	2	4	2,75	,645
La autonomía o libertad de decisión que tengo es	1	4	2,64	,911
Recibo capacitación para hacer mi trabajo actual	1	4	2,57	,997
La carga de responsabilidad	2	4	2,57	,634
El reconocimiento de mi esfuerzo es	1	4	2,39	,786
La institución donde trabajo, trata de mejorar las condiciones laborales de mi servicio	1	4	2,36	,870
Mi satisfacción con el sueldo es	0	4	2,25	,928
Recibo información de los resultados de mi trabajo	1	4	2,25	,967
Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo	1	4	2,25	,799
Tengo la posibilidad de asumir cargo o proyectos nuevos	1	3	2,21	,630
Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo que tengo	1	4	2,14	,591
Prisas y agobios por la falta de tiempo para realizar mi trabajo	1	4	2,11	,567
Considero que me falta tiempo para mi vida personal	1	3	2,04	,637
Las interrupciones molestas	1	3	1,86	,448
El estrés que tengo (esfuerzo emocional)	0	3	1,86	,525
Mi trabajo, tiene consecuencias negativas para mi salud	0	3	1,79	,738
Existe incomodidad física en el trabajo	1	3	1,64	,559
Me Desconecto al acabar la jornada laboral	1	3	1,57	,573
Los conflictos que tengo con otras personas de mi trabajo	1	2	1,54	,508

ANEXO 05

TABLA 5. ANALISIS DESCRIPTIVO DE LOS ITEMS DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL MINSA

Estadísticos descriptivos	Mín.	Máx.	Media	Desviación estándar
Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.	3	5	4,39	,567
Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	3	5	4,32	,670
En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades	2	5	4,00	,903
En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral	0	5	3,71	1,049
El nombre y prestigio del MINSA es gratificante para mí.	2	5	3,61	,737
Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	2	5	3,57	,790
El trabajo en mi servicio está bien organizado.	2	5	3,50	,793
Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.	2	5	3,32	1,090
Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	1	5	3,25	,928
Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones	1	5	3,21	1,067
La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto	2	5	3,14	,803
Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.	2	4	3,00	,770
El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	1	4	2,96	,999
Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.	1	5	2,93	1,052
Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras	1	5	2,86	,932
Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	2	4	2,82	,945
Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	1	5	2,75	1,041
Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.	1	4	2,61	,994
Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	1	5	2,57	1,136
Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	1	4	2,57	1,136
La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	1	4	2,39	1,031
Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	1	5	2,29	1,049

ANEXO 06

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

El **Alfa de Cronbach** es un coeficiente que sirve para medir la confiabilidad de una escala de medida (instrumento) su fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_{k=1}^n \sigma_k^2}{\sigma_x^2} \right)$$

n = Número de ítems

\sum = Sumatoria de Varianza de los ítems

σ = Varianza de la suma de los ítems

α = Coeficiente de Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach GLOBAL-CVP	N de elementos
0,840	34

	Alfa de Cronbach
1. Respecto a la cantidad de trabajo es	,837
2. Prisas y agobios por la falta de tiempo para realizar mi trabajo	,845
3. Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo que tengo	,843
4. Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo	,854
5. Los conflictos que tengo con otras personas de mi trabajo	,846
6. Considero que me falta tiempo para mi vida personal	,853
7. Existe incomodidad física en el trabajo	,845
8. La carga de responsabilidad	,828

9. Las interrupciones molestas	,841
10. El estrés que tengo (esfuerzo emocional)	,847
11. Mi trabajo, tiene consecuencias negativas para mi salud	,850
12. Me siento satisfecha con el tipo de trabajo	,839
13. Tengo ganas de esforzarme	,839
14. Me exijo respecto a capacitarme para realizar mi trabajo	,835
15. Recibo apoyo de mi familia	,837
16. Mis ganas de ser creativo(a) son	,835
17. Recibo capacitación para hacer mi trabajo actual	,821
18. Mi trabajo, es importante para la vida de otras personas	,838
19. Me siento orgulloso(a) de mi trabajo	,836
20. Se lo que tengo que hacer, porque las actividades son claras y protocolares	,827
21. Recibo apoyo del equipo de salud	,832
22. Tengo la posibilidad de expresar lo que siento y necesito	,834
23. Mi satisfacción con el sueldo es	,829
24. El reconocimiento de mi esfuerzo es	,829
25. Tengo la posibilidad de asumir cargo o proyectos nuevos	,837
26. El apoyo de mis jefes o adjuntos es	,835
27. El apoyo de mis compañeros(as) es	,836
28. Recibo información de los resultados de mi trabajo	,826
29. La institución donde trabajo, trata de mejorar las condiciones laborales de mi servicio	,822
30. La autonomía o libertad de decisión que tengo es	,816
31. La variedad en mi trabajo es	,821
32. La posibilidad de ser creativo es	,822
33. La posibilidad de ser escuchado(a), cuando realizo alguna propuesta es	,825
34. Me Desconecto al acabar la jornada laboral	,849

ANEXO 07

ANALISIS DE CONFIABILIDAD DE SATISFACCIÓN LABORAL

El **Alfa de Cronbach** es un coeficiente que sirve para medir la confiabilidad de una escala de medida(instrumento) su fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_{k=1}^n \sigma_k^2}{\sigma_x^2} \right)$$

n = Número de ítems

Σ = Sumatoria de Varianza de los ítems

σ = *Varianza de la suma de los ítems*

α = Coeficiente de Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach GLOBAL - SL	N de elementos
0,860	22

		Alfa de Cronbach
P1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.	,860
P2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	,856
P3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades	,860
P4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	,847
P5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	,852

P6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto	,859
P7	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral	,849
P8	Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	,849
P9	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras	,850
P10	Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones	,846
P11	Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.	,851
P12	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	,852
P13	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.	,841
P14	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	,859
P15	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	,856
P16	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	,841
P17	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	,860
P18	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.	,856
P19	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.	,862
P20	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	,848
P21	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	,860
P22	El nombre y prestigio del MINSA es gratificante para mí.	,881

ANEXO 08

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensión	Indicadores	Técnicas e instrumento
Calidad de vida profesional	Carga de trabajo	Presión laboral	Técnica: La encuesta Cuestionario anónimo, auto administrado CVP (Calidad de vida profesional). Se operacionalizo según escala ordinal categorizada en los niveles: - Buena: 97- 136 puntos. - Regular: 79- 96 puntos. - Mala: 34 a 78 puntos.
		Incomodidad derivada del trabajo	
	Motivación Intrínseca	Compromiso personal	
	Apoyo social	Apoyo familiar	
		Apoyo del equipo de trabajo	
	Soporte de los Directivos	Apoyo de los directivos	
		Recursos disponible	
Satisfacción laboral	Trabajo propiamente	Trabajo Actual	La encuesta, el cuestionario de satisfacción laboral por el MINSA Se operacionalizó según escala ordinal de la siguiente manera: - Alta satisfacción: 80 - 110 puntos - Moderada Satisfacción: 58- 79 - Baja Satisfacción: 22 - 57 puntos
		Trabajo general	
	Relaciones interpersonales	Interacción con el jefe	
		Interrelacionar con los compañeros	
	Oportunidades de desarrollo	Oportunidades de capacitación	
		Remuneraciones e incentivos	
		Ambiente de trabajo	