



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

**“CALIDAD DE VIDA LABORAL EN PROFESIONALES DE  
ENFERMERÍA DEL CENTRO MATERNO INFANTIL JUAN  
PABLO II, LOS OLIVOS 2022”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

**AUTORAS:**

Bach. MORENO TITO, ANDREA SOLEDAD  
<https://orcid.org/0000-0002-9671-4803>

Bach. RODRIGUEZ CORDOVA, IZABETH LUZ  
<https://orcid.org/0000-0001-7142-5020>

**ASESOR:**

Mg. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY  
<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios, a nuestros padres por su constante apoyo a lo largo de nuestra carrera.

## **Agradecimiento**

A nuestros docentes por sus enseñanzas  
brindadas a lo largo de nuestra carrera  
profesional.

## Índice general

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice general	iv
Índice de tablas	v
Índice de Anexos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MATERIALES Y MÉTODOS	15
III. RESULTADOS	19
IV. DISCUSIÓN	24
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	29
ANEXOS	35

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería del Centro Materno Infantil Juan Pablo II, Los Olivos 2022.....	19
<b>Tabla 2.</b> Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del Centro Materno Infantil Juan Pablo II, Los Olivos 2022 .....	20
<b>Tabla 3.</b> Calidad de vida laboral en su dimensión carga de trabajo de los profesionales de enfermería del Centro Materno Infantil Juan Pablo II, Los Olivos 2022.....	21
<b>Tabla 4.</b> Calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo de los profesionales de enfermería del Centro Materno Infantil Juan Pablo II, Los Olivos 2022.....	22
<b>Tabla 5.</b> Calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca de los profesionales enfermería del Centro Materno Infantil Juan Pablo II, Los Olivos 2022.....	23

## Índice de Anexos

<b>Anexo A.</b> Operacionalización de la variable o variables .....	36
<b>Anexo B.</b> Instrumentos de recolección de datos .....	37
<b>Anexo C.</b> Consentimiento informado .....	40

## Resumen

**Objetivo:** Determinar el nivel de calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del Centro Materno Infantil Juan Pablo II, Los Olivos 2022.

**Materiales y métodos:** Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y descriptivo. La población estuvo integrada por los 30 profesionales de enfermería del Centro Materno Infantil Juan Pablo II, Los Olivos 2022. la muestra fue igual a la población. El instrumento utilizado fue el cuestionario CVP – 35 (calidad de vida profesional), desarrollado por Cabezas en el año 1998, el cual está compuesto por 35 ítems.

**Resultados:** La edad media fue 32,87 años. 22 (73,3%) fueron del sexo femenino, En cuanto al estado civil, 16 (53,4%) son solteros, 12 (40%) son casados. En cuanto a la condición de la ocupación; 15 (50%) son nombrados, 12 (40%) son CAS. Respecto a la calidad de vida laboral, el 60% tuvieron un nivel medio, seguido del bajo con un 30% y alto en un 10%. Respecto a la dimensión carga de trabajo, 43,3% tuvieron un nivel medio, seguido del bajo con 36,7% y alto 20%. En la dimensión apoyo directivo, 46,6% presentaron nivel medio, seguido del alto con 30% y bajo con 23,4%. La dimensión motivación intrínseca, 63,3% tuvieron un nivel medio, seguido del alto con 23,3% y bajo 13,4%.

**Conclusiones:** La de calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del Centro Materno Infantil Juan Pablo II en su mayoría fue de nivel medio, seguido del bajo y alto.

**Palabras clave:** Enfermería; Atención primaria; Calidad de vida laboral (DeCS)

## Abstract

**Objective:** To determine the level of quality of working life in nursing professionals of the Juan Pablo II Maternal and Child Center, Los Olivos 2022.

**Materials and methods:** Quantitative approach, non-experimental, cross-sectional and descriptive design. The population was made up of 30 nursing professionals from the Juan Pablo II Maternal and Child Center, Los Olivos 2022. The sample was equal to the population. The instrument used was the CVP – 35 (professional quality of life) questionnaire, developed by Cabezas in 1998, which is made up of 35 items.

**Results:** The mean age was 32.87 years. 22 (73.3%) were female. Regarding marital status, 16 (53.4%) are single, 12 (40%) are married. Regarding the condition of the occupation; 15 (50%) are named, 12 (40%) are CAS. Regarding the quality of working life, 60% had a medium level, followed by low with 30% and high with 10%. Regarding the workload dimension, 43.3% had a medium level, followed by low with 36.7% and high with 20%. In the managerial support dimension, 46.6% presented a medium level, followed by high with 30% and low with 23.4%. The intrinsic motivation dimension, 63.3% had a medium level, followed by high with 23.3% and low 13.4%.

**Conclusions:** The quality of work life in nursing professionals of the Juan Pablo II Maternal and Child Center was mostly medium, followed by low and high.

**Keywords:** Nursing; Primary care; Quality of working life (DeCS)

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, con la modernización del Estado, es imprescindible que las instituciones públicas presten la debida atención a la fuerza laboral, que es su principal recurso; porque a través de ella es posible concretar las metas y objetivos que se plantean cuando son vistos como entes activos capaces en la toma de decisiones, acción, innovación y dar valor a la institución (1); no obstante, son escasas las organizaciones que se enfocan en los recursos humanos, por el contrario crean un ambiente laboral precario que socava el bienestar de la organización y empeora la salud.

A nivel mundial, un estudio desarrollado en 200 enfermeras de un establecimiento de salud en Irán, mostraron que el 60% de los enfermeros relataron tener un nivel moderado de calidad de vida laboral, en tanto que el 37,1% y el 2% tenían calidad de vida laboral indeseable y buena, respectivamente. Los enfermeros con títulos reportaron una mejor calidad de vida en el área laboral que otros. Se halló una asociación significativa entre variables como el nivel educativo, la experiencia laboral y el tipo de hospital con el puntaje de calidad de vida laboral ( $P < 0.05$ ) (2). Otro estudio realizado en el mismo país, en el 2021, donde los participantes eran en su mayoría mujeres (80,33%) y en el rango de edad de 30 a 45 años (71,54%). Se halló que, trabajar en otros hospitales, tener un segundo empleo y conductas de búsqueda de información en salud fueron predictores significativos de la calidad de vida laboral, explicando el 28,68% de la varianza total (3).

Por otro lado, un estudio realizado en Bangladesh, encontró que las enfermeras que trabajan en un hospital de nivel terciario percibían su nivel de calidad de vida laboral como moderado. Los factores a modo personal incluyen años de experiencia, años de educación e ingresos mensuales que fueron estadísticamente significativos y se relacionaron positivamente con la calidad de vida laboral. Los factores organizacionales incluyen el entorno de la práctica y compromiso organizacional de enfermería que se relacionaron estadísticamente de manera positiva con la calidad de vida laboral y el estrés laboral se encontró que se relacionó

negativamente de forma estadísticamente significativa con la calidad de vida laboral ( $r = -0,46$ ) (4). Otro estudio, llevado a cabo en 270 enfermeras del área de emergencia de un hospital, hallaron una puntuación media de felicidad de  $38,5 \pm 16,22$ , la puntuación media de la calidad de vida laboral fue de  $84,3 \pm 17,62$  y la puntuación media de satisfacción laboral fue de  $45,5 \pm 13,57$ ; correspondientes a niveles moderados (5).

A nivel latinoamericano, un estudio realizado en Brasil, en el 2016, desarrollado en profesionales de enfermería de establecimientos públicos, halló que la mayoría manifestó una calidad de vida laboral media con una puntuación 207,31. La CV fue mayor en las enfermeras con contratos indefinidos (6). Otro estudio en México, en enfermeras del seguro social, utilizando el instrumento CVP 35, halló que el 89% percibió una buena calidad de vida laboral, no obstante expresaron recibir poco apoyo y capacitación por parte de los dirigentes sobre su labor(7). Un estudio desarrollado en Colombia, en 50 enfermeras que trabajan en clínicas, evidenció que en las dimensiones integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo y administración del tiempo libre, se obtuvo una CVL baja (8). En Chile, un estudio aplicado en enfermeras de un establecimiento de salud privado mostró que, el 61% percibió niveles medios de CVL. Además, se halló que existen factores sociodemográficos y de organizativos del trabajo que se vinculan con las dimensiones de la CVL (9). Otro estudio realizado en Chile, en enfermeras de diferentes niveles de atención de salud, mostró que el personal de enfermería, independientemente del nivel de atención y categoría, tuvieron niveles medios de CVL (207.32 DE=41.74), excepto las enfermeras del segundo nivel de atención que tienen una baja CVL (10).

A nivel nacional, una investigación en enfermeras de un hospital público, en el 2018, utilizando el cuestionario CVP 35, se halló que el 95% percibió una calidad de vida laboral buena, seguido de un 5% regular. En cuanto al apoyo directivo el 80% percibió bueno (11). En otro estudio, en enfermeras de un Hospital de ESSALUD, se halló que las condiciones desfavorables en el centro de labor influyen en la calidad de vida laboral insatisfecha en un 16,7%, además, se halló una asociación

significativa (12). Un estudio realizado en un hospital de Arequipa, halló que el estrés laboral tuvo una prevalencia de 53% en los enfermeros estudiados, el 70% percibió una calidad de vida laboral media. Se halló una asociación significativa entre ambas variables (13). Otro estudio, realizado en Arequipa, en un hospital del III nivel, mostró que la CVL fue buena en el 82% de enfermeras, además hubo asociación significativa con el clima organizacional (14). Finalmente, en Ica, un estudio mostró que la CVL fue media en la mayoría de enfermeras de la UCI, encontrando asociación significativa con la identidad profesional (15).

La calidad de vida laboral es una idea multidimensional que describe la emoción de un empleado con respecto a varios aspectos con respecto al trabajo. Estos incluyen el contenido y situaciones de trabajo, la recompensación apropiada, las posibilidades de crecimiento profesional, discreción de funciones, cooperación en la toma de decisiones, la salud y seguridad en el trabajo, el estrés laboral, las relaciones en la organización y personales y la estabilidad de la vida laboral (16).

La calidad de vida en el área laboral es la percepción del trabajador sobre su empleo, organización y directivos, por otra parte, la calidad de vida laboral de los enfermeros es la medida en que satisfacen sus necesidades individuales mediante la experiencia en el área de trabajo y a la vez alcanzan los objetivos de la organización. los niveles de calidad de la vida laboral de los enfermeros aun varían de nivel bajo, moderado y alto. La calidad de la vida laboral de enfermería abarca las relaciones con los compañeros de trabajo, la libertad de decidir, el modo de liderazgo y gestión, aspectos demográficos, el sueldo y los beneficios, los turnos y la imposición de trabajo (17).

La calidad de vida laboral contribuye en el desempeño y el compromiso de los empleados en varias industrias, incluidas las organizaciones de atención médica. Una CVL alta es esencial para atraer nuevos empleados y retener una fuerza laboral. En consecuencia, las organizaciones de salud están buscando formas de abordar los problemas de reclutamiento y retención logrando una alta CVL. Centrarse en mejorar la CVL para aumentar la felicidad y la satisfacción de los empleados puede generar varios beneficios para el trabajador, la institución y los

consumidores. Ello incluye consolidar el compromiso organizacional, mejorar la buena atención e incrementar la productividad tanto de la persona como de la organización (18).

En cuanto a las dimensiones de la CVL, las cargas en el trabajo hacen referencia a las percepciones que tienen los trabajadores sobre las demandas del puesto de trabajo, que incluyen diversos aspectos como el agobio, prisa y conflictos laborales. En cuanto a la motivación intrínseca, hace referencia a las motivaciones personales que determinan las necesidades y en consecuencia las conductas a seguir para el logro de la satisfacción profesional. En cuanto al apoyo directivo, hace referencia a los soportes emocionales que proporcionan los jefes a los trabajadores (19).

La asociación entre el desempeño de trabajo y la calidad de vida ha sido identificada como causante de estrés y problemas de salud, provocando desequilibrios orgánicos y psicológicos que impiden el desarrollo laboral. Los enfermeros conforman un grupo profesional individual con mayor número del personal de salud, asimismo la edad media de los enfermeros en países avanzados está en aumento. La enfermería es una labor exigente en sentido mental y físico, además los estudios muestran que la ocupación de enfermería se relaciona con el alto riesgo de sufrir estrés, depresión y ansiedad, por ello es importante velar por la salud y bienestar del personal de enfermería con el fin de asegurar la oferta laboral (20).

Biresaw y colaboradores (21), en Etiopía, en 2020, en su investigación “Calidad de vida laboral de enfermería y factores asociados en los hospitales de referencia de la región de Amhara, noroeste de Etiopía: un estudio transversal”. La metodología fue cuantitativa, el diseño fue transversal-descriptivo. Fueron 461 enfermeras las participantes. Se utilizó el cuestionario de Brook's and Wisconsin Quality of Life Index. En general, se halló que la calidad de vida en el trabajo fue buena en el 40,8%. Factores como: departamento de trabajo, nivel educativo, disponibilidad de un lugar seguro para descansar y disponibilidad de agua potable segura se relacionaron con una mejor calidad de vida laboral de enfermería.

González y colaboradores (8), en Colombia, durante el 2019, en su trabajo “Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud”. La metodología fue cuantitativa, el diseño fue transversal-descriptivo. Fueron 350 enfermeras las participantes. Aplicó como instrumento el cuestionario CVL-GOHISALO. Los resultados evidenciaron que 4 de las 7 dimensiones tuvieron una calidad de vida laboral baja. Los aspectos relacionados a la CVL fue la antigüedad, bajo apoyo de los jefes.

Kelbiso y colaboradores (22), en Etiopía, en 2017, en su estudio “Determinantes de la calidad de vida laboral entre las enfermeras que trabajan en los establecimientos de salud pública de la ciudad de Hawassa, sur de Etiopía”. La metodología fue cuantitativa, el diseño fue transversal-descriptivo. Fueron 253 enfermeras las participantes. El instrumento fue un cuestionario validado. El estudio mostró que 67,2% de los enfermeros estaban insatisfechos con la calidad de su vida laboral. Encontramos que el nivel educativo, el ingreso mensual, el lugar de trabajo y el ambiente laboral fueron predictores principales de la calidad de vida laboral de las enfermeras ( $p < 0,05$ ).

Reyes (23), en Lima, en 2021, en su trabajo “calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la clínica San Miguel Arcángel San Juan de Lurigancho Lima 2019”. La metodología fue cuantitativa, el diseño fue transversal-descriptivo. Fueron 30 enfermeras las participantes. Como instrumento se aplicó el cuestionario CVP-35. En los resultados se encontró que, el 63% percibió una calidad de vida laboral alta. Respecto a las dimensiones, en la carga laboral la mayoría fue medio 56%, el apoyo de los jefes 46% fue medio.

Yupanqui (24), en Lima, en 2019, en su trabajo “Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN – 2019”. El enfoque de estudio fue cuantitativo, transversal-descriptivo. Fueron 60 enfermeras las participantes. Aplicó como instrumento el CVP-35. Como resultado el 71% presentó una calidad de vida media. En los resultados se mostró que, el 71% presentó un nivel alto en su calidad de vida laboral. Respecto a las dimensiones, en la carga

laboral la mayoría fue medio 78%, el apoyo de los jefes 73% fue medio, en la motivación intrínseca el 56% percibió alta.

Santiago (25), en Lima, en 2018, en su trabajo “Calidad de vida laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de los Centros de Salud de la Red Asistencial Lima Ciudad en el 2015”. La metodología fue cuantitativa, el diseño fue transversal-descriptivo. Fueron 117 enfermeras las participantes. El instrumento aplicado fue el cuestionario CVT-GOHISALO. En los resultados se evidencio que, en todas las dimensiones más del 50% estuvieron insatisfechos. Las dimensiones con mayor puntuación fueron administración del tiempo libre. Se concluyó que la CVL fue en su mayoría insatisfactoria.

La calidad de vida laboral tiene un impacto importante en la atracción y retención de empleados, es necesario prestar más atención a la calidad de vida laboral de las enfermeras y sus factores que la afectan. La enfermera es un profesional que tiene la capacidad, responsabilidad y autoridad en la realización de servicios/cuidados de enfermería en varios niveles de servicios de enfermería cuyas están totalmente influenciados por la calidad de vida laboral (CVL) como consecuencia de un cambio dinámico en el ambiente de trabajo. Por lo tanto, para aumentar la capacidad de las enfermeras en el cumplimiento de la calidad de los servicios de salud, es necesario investigar la Calidad de Vida Laboral.

A nivel teórico, se utilizarán teorías que nos permitan explicar el comportamiento de las variables. A nivel práctico, los beneficiados de la investigación serán los profesionales de enfermería, en los cuales se puede implementar intervenciones costo – efectivas para mejorar la calidad de vida en el trabajo. Metodológicamente, el estudio utilizará un instrumento validado a nivel nacional.

El objetivo del estudio fue determinar el nivel de calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del Centro Materno Infantil Juan Pablo II, Los Olivos 2022.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque del estudio fue cuantitativo, ya que se utilizó la estadística para establecer los niveles de la variable. El diseño de investigación fue no experimental, ya que se observó la variable en su contexto natural sin intervención alguna. Además, fue transversal, ya que los datos se obtendrán en un lapso establecido (26).

### 2.2 POBLACION

La población estuvo integrada por los profesionales de enfermería del Centro Materno Infantil Juan Pablo II, Los Olivos 2022. Según la oficina de recursos humanos del establecimiento, actualmente se cuentan con 30 profesionales de enfermería.

#### **Criterios de inclusión**

- Enfermeros que acepten firmar el consentimiento informado
- Enfermeros que laboran más de 3 meses.

#### **Criterios de exclusión**

- Enfermeros con diagnóstico de patologías relacionadas a la salud mental.
- Enfermeros que se encuentra de vacaciones.

En el estudio se trabajó con la totalidad profesionales de enfermería, por lo tanto, no se requerirá de una muestra, denominándose muestra censal.

### 2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

La variable de investigación es calidad de vida laboral, la cual según su naturaleza es cualitativa, escala ordinal.

**Definición conceptual:** “es el grado en que las enfermeras pueden satisfacer sus necesidades personales a través de experiencias en la organización del trabajo mientras logran los objetivos de la institución” (17).

**Definición operacional:** es el grado en que las enfermeras del Centro Materno Infantil Juan Pablo II, pueden satisfacer sus necesidades individuales mediante la adquisición de experiencia en la organización del trabajo mientras alcanzan los objetivos de la institución, el cual será evaluado mediante el cuestionario CVP 35.

## 2.4 TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

La técnica de investigación es la encuesta, la cual permite utilizar procedimientos estándar para la aplicación de instrumentos (27).

El instrumento a utilizar en el estudio es denominado CVP – 35 (calidad de vida profesional), desarrollado por Cabezas en el año 1998, el cual está compuesto por 35 ítems, con una calificación del 1 al 10, distribuidos de la siguiente forma:

Nada	1 puntos
Algo	2
Bastante	3
Mucho	4

Además, los ítems se agrupan en 3 dimensiones: apoyo directivo (12 ítems), carga de trabajo 12 (ítems) y motivación intrínseca (11 ítems). La puntuación máxima es 140 y la mínima 35 puntos (28).

### **Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección de datos:**

A nivel de Perú, Grimaldo y colaboradores (29), en su estudio titulado “Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de enfermería” realizó una validez de contenido mediante juicio de expertos (Coeficiente V. de Aiken). Se obtuvo una validez significativa del instrumento de  $p < 0,05$  en todos los ítems. El estudio de la confiabilidad (coeficiente alfa de Cronbach); se halló que todas las dimensiones tuvieron confiabilidad (carga laboral: 0,90; motivación intrínseca: 0,91 y apoyo directivo: 0,95).

## **2.5 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos**

En cuanto al desarrollo del proyecto de investigación se solicitará la carta de presentación a la Universidad María Auxiliadora, con ello se tramitará los permisos correspondientes al establecimiento de salud, para así poder aplicarlo en los adultos mayores de la institución.

### **2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos**

La recolección de datos se ejecutará durante el mes de abril. Se explicará a cada enfermero el propósito del estudio con el fin de exhortarlos a participar voluntariamente, además, para su participación se hará entrega del consentimiento informado. El llenado de la ficha de cada adulto mayor tendrá un aproximado de 5 a 7 minutos. Después de culminar el trabajo de campo, se verificará las fichas individualmente, donde se evaluará el llenado correcto y la codificación respectiva.

## **2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS**

En este estudio, se llevó a cabo un análisis de calidad de los datos obtenidos antes de dar inicio el análisis estadístico. Después de verificar los datos, fueron codificados e incorporados en una base de datos en Microsoft Excel. Luego la matriz fue exportada al programa SPSS para la aplicación estadística descriptiva con la finalidad de obtener las frecuencias totales y relativas, así como también las medidas de tendencia central.

## **2.7 ASPECTOS ÉTICOS**

En esta investigación, se tuvo en cuenta todos los principios bioéticos, planteados en el Reporte Belmont, respeto a las personas, beneficencia y justicia, así como el enunciado por Beauchamp y Childress que es la no maleficencia. Todos ellos serán estrictamente aplicados al presente estudio durante el trabajo de campo a realizarse próximamente (30).

### **Principio de respeto a la persona (autonomía)**

Está referida a la decisión libre de decidir por sí mismo, si participa o no en el estudio. Se vincula al consentimiento informado, que permite a un participante autorizar formalmente su inclusión en una investigación (31).

Los participantes serán informados de forma clara sobre los objetivos y alcances del estudio, posteriormente se les invitara a ser parte de él dando su pleno consentimiento informado.

### **Principio de beneficencia**

Señala que se debe de buscar el máximo beneficio posible y defender la vida y la salud. Este principio es el fundamento que motiva el trabajo de un profesional de la salud (32). Todos los participantes serán informados sobre los beneficios que conllevan los hallazgos de esta investigación.

### **Principio de no maleficencia**

Implica no hacer daño, o minimizarlo al máximo en el caso que se presente. Se debe actuar buscando evitar los escenarios negativos o algún tipo de daño (33). Los participantes fueron informados que el presente estudio no involucra ningún riesgo referente a su salud e integridad, es decir participar no implican daños de ninguna índole.

### **Principio de justicia**

Esta referido a la distribución equitativa de los beneficios que se obtengan producto del estudio (32). Las personas que participaran del estudio serán tratadas con mucho respeto e igualdad, así mismo no se presentaran casos de discriminación e intolerancia.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1. Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería del Centro Materno Infantil Juan Pablo II, Los Olivos 2022.**

<b>Edad</b>	<b>Mín. – Máx.</b>	<b>Media (D.E.)</b>
	23 – 59	32,87 ( $\pm 7,341$ )
<b>Sexo</b>	Frecuencia	Porcentaje
<b>Femenino</b>	22	73,3
<b>Masculino</b>	8	26,7
<b>Estado civil</b>	Frecuencia	Porcentaje
<b>Soltero</b>	16	53,4
<b>Casado</b>	12	40,0
<b>Divorciado</b>	1	3,3
<b>Viudo</b>	1	3,3
<b>Condición de ocupación</b>	Frecuencia	Porcentaje
<b>Nombrado</b>	15	50,0
<b>CAS</b>	12	40,0
<b>Terceros</b>	3	10,0

En la tabla 1, se observa que, la edad media fue 32,87 años. 22 participantes que representan el 73,3% fueron del sexo femenino, 8 participantes que representan el 26,7% fueron del sexo masculino. En cuanto al estado civil, 16 participantes que representan el 53,4% son solteros, 12 participantes que representan el 40% son casados, 1 que representa el 3,3% son divorciados. En cuanto a la condición de la ocupación; 15 participantes que representan el 50% son nombrados, 12 participantes que representan el 40% son CAS, 3 que representan el 10% son terceros.

**Tabla 2. Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del Centro Materno Infantil Juan Pablo II, Los Olivos 2022**

	f	%
Alto	3	10,0
Medio	18	60,0
Bajo	9	30,0
Total	30	100

En la tabla 2, respecto a la calidad a de vida, 18 participantes que representan el 60% tuvieron un nivel medio, 9 participantes que representan el 30% tuvieron un nivel bajo, seguido de 3 participantes que representan el 10% tuvieron un nivel alto.

**Tabla 3. Calidad de vida laboral en su dimensión carga de trabajo de los profesionales de enfermería del Centro Materno Infantil Juan Pablo II, Los Olivos 2022**

	f	%
Alto	6	20,0
Medio	13	43,3
Bajo	11	36,7
Total	30	100

En la tabla 3, respecto a la dimensión carga de trabajo, 13 participantes que representan el 43,3% tuvieron un nivel medio, 11 participantes que representan el 36,7% tuvieron un nivel bajo seguido de 6 participantes que representan el 20% tuvieron un nivel alto.

**Tabla 4. Calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo de los profesionales de enfermería del Centro Materno Infantil Juan Pablo II, Los Olivos 2022**

	f	%
Alto	9	30,0
Medio	14	46,6
Bajo	7	23,4
Total	30	100

En la tabla 4, respecto a la dimensión apoyo directivo, 14 participantes que representan un 46,6% tuvieron un nivel medio, 9 participantes que representan un 30% tuvieron un nivel alto seguido de 7 participantes que representan el 23,4% tuvieron un nivel bajo.

**Tabla 5. Calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca de los profesionales enfermería del Centro Materno Infantil Juan Pablo II, Los Olivos 2022**

	f	%
Alto	7	23,3
Medio	19	63,3
Bajo	4	13,4
Total	30	100

En la tabla 5, respecto a la dimensión motivación intrínseca, 19 participantes que representan el 63,3% tuvieron un nivel medio, 7 participantes que representan el 23,3% tuvieron un nivel alto seguido con 4 participantes que representan el 13,4% tuvieron un nivel bajo.

## IV. DISCUSIÓN

### 4.1 Discusión

La calidad de vida laboral es una frase genérica que abarca los sentimientos de una persona sobre cada dimensión del trabajo, incluidas las recompensas y beneficios económicos, la seguridad, las condiciones de trabajo, las relaciones organizacionales e interpersonales y su significado intrínseco en la vida de una persona. El éxito de cualquier organización depende en gran medida de cómo atrae, recluta, motiva y retiene a su fuerza laboral. Las organizaciones de hoy necesitan ser más flexibles para estar equipadas para desarrollar su fuerza laboral y disfrutar de su compromiso. Por lo tanto, se requiere que las organizaciones adopten una estrategia para mejorar la calidad de vida laboral de los empleados para satisfacer tanto los objetivos organizacionales como las necesidades de los empleados.

Los hallazgos principales de la presente investigación reflejaron que, la mayoría de los profesionales de enfermería participantes del estudio tuvieron una calidad de vida media 60%, seguido de bajo y alto respectivamente. Ello hace referencia a la medida en que satisfacen sus necesidades individuales mediante la experiencia en el área de trabajo y a la vez alcanzan los objetivos de la organización, sin embargo, no resulta óptima para la investigación (17). Los resultados se pueden explicar debido al contexto de la pandemia, donde muchos profesionales de enfermería tuvieron que cambiar a turnos de 12 horas en forma interdiario, además, la carga de trabajo se incrementó considerablemente, debido al inicio de la vacunación COVID-19 viéndose presionados para el logro de las coberturas correspondientes al establecimiento de salud.

Al respecto, Biresaw y colaboradores (21), en Etiopía, en 2020, en su investigación “Calidad de vida laboral de enfermería y factores asociados en los hospitales de referencia de la región de Amhara, noroeste de Etiopía: un estudio transversal”. En general, se halló que la calidad de vida en el trabajo fue buena en el 40,8%. Dichos resultados no coinciden con los hallazgos del estudio, donde la mayoría percibió una calidad de vida laboral media. Sin embargo, Reyes (23), en Lima, en 2021, en

su trabajo “calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la clínica San Miguel Arcángel San Juan de Lurigancho Lima 2019”. En los resultados se encontró que, el 63% percibió una calidad de vida laboral alta. Respecto a las dimensiones, en la carga laboral la mayoría fue medio 56%, el apoyo de los jefes 46% fue medio. Similares resultados obtuvo Yupanqui (24), en Lima, en 2019, en su trabajo “Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN – 2019”. Como resultado el 71% presentó una calidad de vida media. Respecto a las dimensiones, en la carga laboral la mayoría fue medio 78%, el apoyo de los jefes 73% fue medio, en la motivación intrínseca el 56% percibió alta.

Para explicar las diferencias, es necesario conocer los factores asociados a la calidad de vida laboral, al respecto, Biresaw y colaboradores (21), en Etiopía, en 2020, en su investigación “Calidad de vida laboral de enfermería y factores asociados en los hospitales de referencia de la región de Amhara, noroeste de Etiopía: un estudio transversal”. En general, se halló que la calidad de vida se asoció a factores como: departamento de trabajo, nivel educativo, disponibilidad de un lugar seguro para descansar y disponibilidad de agua potable segura se relacionaron con una mejor calidad de vida laboral de enfermería. En la presente investigación uno de los probables factores implicados son los cambios de turnos y el incremento de la carga de trabajo debido a las largas jornadas de vacunación.

Respecto a la dimensión carga de trabajo, 13 (43,3%) tuvieron un nivel medio. las cargas en el trabajo hacen referencia a las percepciones que tienen los trabajadores sobre las demandas del puesto de trabajo, que incluyen diversos aspectos como el agobio, prisa y conflictos laborales (19). Dichos resultados coinciden con lo hallado por Reyes (23), en Lima, en 2021, en su trabajo “calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la clínica San Miguel Arcángel San Juan de Lurigancho Lima 2019”. En los resultados se encontró que, el 63% percibió una calidad de vida laboral alta. Respecto a las dimensiones, en la carga laboral la mayoría fue medio 56%, el apoyo de los jefes 46% fue medio. Estos resultados se pueden explicar debido a se hicieron cambios inesperados en los

horarios de las enfermeras, pasando de un turno diario de 6 horas a 12 horas interdiario, además, se incrementó la demanda de pacientes en los diversos consultorios asistenciales y emergencias.

Respecto a la dimensión apoyo directivo, 14 (46,6%) tuvieron un nivel medio. Hace referencia a los soportes emocionales que proporcionan los jefes a los trabajadores (19). Dichos resultados coinciden con lo hallado por Reyes (23), en Lima, en 2021, en su trabajo “calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la clínica San Miguel Arcángel San Juan de Lurigancho Lima 2019”. En los resultados se encontró que, el 63% percibió una calidad de vida laboral alta. Respecto a las dimensiones, en la carga laboral la mayoría fue medio 56%, el apoyo de los jefes 46% fue medio. Estos resultados se pueden explicar debido a que algunos trabajadores no percibían un adecuado apoyo por parte de sus jefes, a no proporcionarles insumos logísticos como barreras de protección en forma oportuna.

Respecto a la dimensión motivación intrínseca, 19 (63,3%) tuvieron un nivel medio. hace referencia a las motivaciones personales que determinan las necesidades y en consecuencia las conductas a seguir para el logro de la satisfacción profesional (19). Al respecto, Yupanqui (24), en Lima, en 2019, en su trabajo “Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN – 2019”. Respecto a las dimensiones, en la carga laboral la mayoría fue medio 78%, el apoyo de los jefes 73% fue medio, en la motivación intrínseca el 56% percibió alta. Dichos resultados no coinciden con los hallazgos. ello se puede explicar, porque muchos enfermeros no se encontraban motivados al no sentir apoyo tanto de la jefatura como de las autoridades de la DIRIS Lima Norte, además no cumplían con los incentivos económicos prometidos por el estado de emergencia.

En cuanto a las limitaciones, fue difícil el acceso a la muestra, debido a la diversidad de horarios, para ello se tuvo que acudir diariamente en los diversos turnos, y poder abordar a la totalidad de la población. Además, hubo demora en la obtención de los permisos respectos por parte de la DIRIS Lima norte, retrasando el tiempo de aplicación del instrumento.

Las fuerzas laborales más grandes y diversas en el sistema de atención médica son las enfermeras. La calidad de vida en el trabajo es esencial para los enfermeros donde es capaz de satisfacer sus necesidades personales mediante la prestación de una atención de calidad al paciente y el logro de los objetivos organizacionales.

## **4.2 Conclusiones**

La calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del Centro Materno Infantil Juan Pablo II, fue en su mayoría medio.

La calidad de vida laboral en su dimensión carga de trabajo de los profesionales de enfermería del Centro Materno Infantil Juan Pablo II, fue en su mayoría medio.

La calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo de los profesionales de enfermería del Centro Materno Infantil Juan Pablo II, fue en su mayoría medio.

La calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca de los profesionales enfermería del Centro Materno Infantil Juan Pablo II, fue en su mayoría medio.

## **4.3 Recomendaciones**

El establecimiento de salud debe gestionar apropiadamente los insumos logísticos y el cumplimiento de los incentivos económicos a los profesionales de enfermería, puesto que son factores determinantes de la calidad de vida laboral. Además, deben involucrar a los profesionales de enfermería en la toma de decisiones sobre la gestión del establecimiento, lo cual genera una mayor identificación hacia la institución.

Las enfermeras, deben disfrutar de una calidad de vida laboral satisfactoria para poder brindar atención de calidad a sus pacientes. En ese sentido, deben realizar evaluaciones periódicas de la calidad de vida laboral, con la finalidad de conocer sus percepciones sobre su propio entorno laboral, siendo un insumo importante para generar acciones de mejora.

Se deben realizar estudios sobre los factores asociados a la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería. Además para profundizar el tema, se deben realizar estudios con diseños cualitativos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Chiavenato I. Gestión del Talento Humano. Tercera ed. Mares Chacón J, editor. McGraw-Hill. México D.F.; 626 p.
2. Moradi T, Maghaminejad ; Farzaneh, Azizi-Fini I. Quality of Working Life of Nurses and its Related Factors Research. Nurs Midwifery Stud [Internet]. 2014;3(2):19450. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4228533/pdf/nms-03-19450.pdf>
3. Kheiri M, Gholizadeh L, Mahdavi N. Factors affecting the quality of work-life of nurses: a correlational study. J Res Nurs [Internet]. 2021;11(1):1-6. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/17449871211023802>
4. Akter N, Akkadechanunt T, Chontawan R. Factors related to Quality of Work Life among Nurses, Tertiary Level Hospitals, People's Republic of Bangladesh. JBI Evid Implement [Internet]. 2016;14(53):2016. Disponible en: [https://journals.lww.com/ijebh/fulltext/2016/12001/factors\\_related\\_to\\_quality\\_of\\_work\\_life\\_among.5.aspx](https://journals.lww.com/ijebh/fulltext/2016/12001/factors_related_to_quality_of_work_life_among.5.aspx)
5. Javanmardnejad S, Bandari R, Heravi-Karimooi M, Rejeh N, Sharif Nia H, Montazeri A. Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. Health Qual Life Outcomes [Internet]. 2021;19(1):1-8. Disponible en: <https://hqlo.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12955-021-01755-3.pdf>
6. Zavala MOQ, Klinj TP, Carrillo KLS. Qualidade de vida no trabalho do pessoal de enfermagem de instituições públicas de saúde. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 2016;24(2):1-8. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/jy3WRJCM7mHJ6hQjsDRgbd/?format=pdf&lang=es>
7. Sosa-Cerda OR, Cheverría-Rivera S, Elsa Rodríguez-Padilla M, Luis S, México P. Calidad de vida profesional del personal de enfermería. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc [Internet]. 2010;18(3):153-8. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2010/eim103f.pdf>

8. González M, López M del C. Quality of life in the work of nursing staff in health service clinics. Rev Colomb Salud Ocup [Internet]. 2019;9(1):1-7. Disponible en:  
[https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/6418/5791](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6418/5791)
9. Quintana M, Sáez K, Figueroa C, García J, Salazar R, Tinajero R. Calidad de vida laboral de enfermeras de un hospital privado. Biotecnia [Internet]. 2016;18(1):34-8. Disponible en:  
<http://biotecnia.unison.mx/index.php/biotecnia/article/view/226/183>
10. Díaz D, Péndola V, Orellana R, Zúñiga T. Niveles de actividad física en estudiantes universitarios durante la pandemia asociada al COVID 19 [Internet]. Universidad Andrés Bello; 2020. Disponible en:  
[https://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/17727/a131229\\_Diaz\\_D\\_Niveles\\_de\\_actividad\\_fisica\\_en\\_estudiantes\\_2020\\_Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/17727/a131229_Diaz_D_Niveles_de_actividad_fisica_en_estudiantes_2020_Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
11. Revatta F. Calidad de Vida Profesional del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Arzobispo Loayza [tesis titulación]. Lima - Perú: Universidad Nacional Federico Villarreal; 2018. [Internet]. Disponible en:  
[http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3783/UNFV\\_REVATTA\\_QUEZADA\\_FIORELLA\\_JANETH\\_SEGUNDA\\_ESPECIALIDAD\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3783/UNFV_REVATTA_QUEZADA_FIORELLA_JANETH_SEGUNDA_ESPECIALIDAD_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
12. Grados I. Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Lima – 2016 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en:  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16999>
13. Huallpartupa S, Laqui C. Estrés y calidad de vida laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Honora Delgado, Arequipa 2018 [Internet]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2019. Disponible en:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10772/SEhurasf%26laapcr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

14. Cardenas N, Condori K. Clima organizacional y calidad de vida laboral en enfermeras del área de hospitalización del Hospital III Goyeneche [Internet]. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa; 2017. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5139/ENcahunm.pdf?sequence=1>
15. Salas L, Rojas Y. Calidad de vida laboral y su relación con la identidad profesional de enfermeros en el área de UCI del Hospital María Auxiliadora [Internet]. Universidad Autónoma de Ica; 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/973/1/LeonorAsuncionaSalasFalcon.pdf>
16. Cruz J. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Rev científica Pensam y Gestión [Internet]. 2018;3(45):58-81. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
17. Viselita F, Handiyani H, Pujasari H. Quality level of nursing work life and improvement interventions: Systematic review. Enferm Clin [Internet]. 2019;29(1):223-8. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-pdf-S1130862119301226>
18. Almalki MJ, FitzGerald G, Clark M. Quality of work life among primary health care nurses in the Jazan region, Saudi Arabia: A cross-sectional study. Hum Resour Health [Internet]. 2012;10(1):1-13. Disponible en: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/1478-4491-10-30.pdf>
19. Grimaldo M. Calidad de Vida Profesional en Estudiantes de Ciencias de la Salud. Rev Psicol [Internet]. 2010[citado 20 de enero de 2022]; 12 (1): 51-80. Disponible en: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev\\_psicologia\\_cv/v12\\_2010/pdf/a03.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a03.pdf)
20. Perry L, Lamont S, Brunero S, Gallagher R, Duffield C. The mental health of nurses in acute teaching hospital settings: A cross-sectional survey. BMC Nurs

- [Internet]. 2015;14(1):1-8. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12912-015-0068-8.pdf>
21. Biresaw H, Boru B, Yimer B. Quality of nursing work life and associated factors in Amhara Region Referral Hospitals, Northwest Ethiopia: A cross sectional study. *Int J Africa Nurs Sci* [Internet]. 2020;13(1):1-5. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100214>
  22. Kelbiso L, Belay A, Woldie M. Determinants of Quality of Work Life among Nurses Working in Hawassa Town Public Health Facilities, South Ethiopia: A Cross-Sectional Study. *Nurs Res Pract* [Internet]. 2017;2017:1-11. Disponible en: <https://downloads.hindawi.com/journals/nrp/2017/5181676.pdf>
  23. Reyes R. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la clínica San Miguel Arcángel San Juan de Lurigancho Lima 2019 [Internet]. Universidad San Martín de Porres; 2021. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7419/Reyes\\_BRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7419/Reyes_BRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  24. Yupanqui C. Calidad de Vida Laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN-2019 [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2019. Disponible en: [http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3040/TE\\_SIS\\_Yupanqui\\_Camilo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3040/TE_SIS_Yupanqui_Camilo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  25. Santiago S. Calidad de vida laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de los Centros de Salud de la Red Asistencial Lima Ciudad en el 2015 [Internet]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2018. Disponible en: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4082%0Ahttp://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4147/Diaz\\_rc.pdf;jsessionid=CD5A7FF3022F1A5526948369A600356D?sequence=1](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4082%0Ahttp://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4147/Diaz_rc.pdf;jsessionid=CD5A7FF3022F1A5526948369A600356D?sequence=1)
  26. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 6ta edición. México: Mc Graw Hill; 2014.
  27. Casas J, Labrador R, Donado J. La encuesta como técnica de investigación.

- Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (II). Rev Atención Primaria [revista en Internet] 2003 [acceso 8 de agosto de 2021]; 31(9): 592-600. Disponible en: <http://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
28. Martín J, Cortés J, Morente M, Caboblanco M. Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional. Gac Sanit [Internet]. 2004;18(6):489-489. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/gsv/v18n2/original6.pdf>
  29. Grimaldo M, Reyes A. Revista Latinoamericana de Psicología Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. Rev Latinoam Psicol [Internet]. 2015;47(1):50-7. Disponible en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0120053415300066?token=49F4D303FE8BA2B21D23950777D9D09E8087F203565B2CF5173AAD7CFFC4E4786A9AC76C7FDE985D0E0B8C19CE808A49&originRegion=us-east-1&originCreation=20220404022319>
  30. Tangwa G. Ethical principles in health research and review process. Acta Tropica [revista en Internet] 2009 [acceso 15 de enero de 2021]; 112(1): 2-7. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19665441/#:~:text=Four fundamental ethical principles have,cultural validity%2C relevance and applicability.>
  31. Mazo H. La autonomía: principio ético contemporáneo. Revista Colombiana de Ciencias Sociales [revista en Internet] 2012 [acceso 30 de enero de 2021]; 3(1): 115-132. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5123760>
  32. Council for International Organizations of Medical Sciences. International Ethical Guidelines for Biomedical Research Involving Human Subjects [Internet]. Ginebra - Suiza; 2002. Disponible en: <https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/01/WEB-CIOMS-EthicalGuidelines.pdf>
  33. Mora L. Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería. American Journal of Ophthalmology [revista en Internet] 2015 [acceso el 29 de enero de 2021]; 28(2): 228-233. [Internet]. Disponible en:

<http://scielo.sld.cu/pdf/oft/v28n2/oft09215.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo A. Operacionalización de la variable o variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL								
Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Calidad de vida profesional	<p><b>Tipo de variable según su naturaleza:</b></p> <p>Cualitativa</p> <p><b>Escala de medición:</b></p> <p>Ordinal</p>	<p>“es el grado en que las enfermeras del Centro Materno Infantil Juan Pablo II, pueden satisfacer sus necesidades personales a través de experiencias en la organización del trabajo mientras logran los objetivos de la institución” (17).</p>	<p>es el grado en que las enfermeras del Centro Materno Infantil Juan Pablo II, pueden satisfacer sus necesidades individuales mediante la adquisición de experiencia en la organización del trabajo mientras alcanzan los objetivos de la institución, el cual será evaluado mediante el cuestionario CVP 35.</p>	carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cantidad de trabajo que tengo.</li> <li>- Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.</li> <li>- Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.</li> <li>- Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.</li> <li>- Desconecto al acabar la jornada laboral.</li> <li>- Conflictos con otras personas de mi trabajo.</li> <li>- Falta de tiempo para mi vida personal.</li> <li>- Incomodidad física en el trabajo.</li> <li>- Carga de responsabilidad.</li> <li>- Interrupciones molestas.</li> <li>- Estrés (esfuerzo emocional).</li> <li>- Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.</li> </ul>	1, 6, 7, 8 .15, 17,18,19, 21,24, 25, 33	Calidad de vida profesional alto	Puntaje de 106 – 140
				Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción con el sueldo.</li> <li>- Posibilidad de promoción.</li> <li>- Reconocimiento de mi esfuerzo.</li> <li>- Apoyo de mis jefes.</li> <li>- Apoyo de mis compañeros.</li> <li>- Posibilidad de ser creativo.</li> <li>- Recibo información de los resultados de mi trabajo.</li> <li>- Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.</li> <li>- Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto.</li> <li>- Tengo autonomía o libertad de decisión.</li> <li>- Variedad en mi trabajo.</li> <li>- Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.</li> </ul>	3, 4, 5 10, 11, 14 16, 20, 22 23, 28, 30		
				Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción con el tipo de trabajo.</li> <li>- Motivación (ganas de esforzarme).</li> <li>- Apoyo de mi familia.</li> <li>- Ganas de ser creativo.</li> <li>- Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual.</li> <li>- Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.</li> <li>- Lo que tengo que hacer queda claro.</li> <li>- Me siento orgulloso de mi trabajo.</li> <li>- Apoyo de los compañeros (en el caso de responsabilidades directivas).</li> </ul>	2, 9, 12, 13 , 26, 27, 29, 31, 32 35		
						34		
					- Calidad de Vida Profesional global percibida.	1		Puntaje de 35 - 70

## Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

Estimados(o) Licenciados (os)

Buenos días, soy bachiller de enfermería, el presente documento tiene como propósito recolectar datos acerca de sus impresiones de la calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del centro materno infantil Juan Pablo II, los Olivos 2022", para ello debe elegir una de las alternativas propuestas que considera que se ajusta a la realidad. Seguidamente, marque con un (X) el casillero que según Ud. crea le corresponde los espacios en blanco con letra legible y clara según corresponda. "Los datos obtenidos serán confidenciales".

<b>Grado académico</b>	Maestría		Especialista		Licenciada(o)	
<b>Situación laboral</b>			Nombrado		Contratado	
<b>sexo</b>			Masculino		Femenino	

<b>Antigüedad en la institución:</b>									
6m a 1 año		Entre 1 5 años		Entre 6 a Y 10 años		Entre 11 años Y 15 años		Mas de 15 años	

Edad	
Estado civil	
Horas de trabajo mensual	
Horas de trabajo en cada turno	

## CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL CVP 35

PREGUNTAS					
		1	2	3	4
1	Cantidad de trabajo que tengo.				
2	Satisfacción con el tipo de trabajo.				
3	Satisfacción con el sueldo.				
4	Posibilidad de promoción.				
5	Reconocimiento de mi esfuerzo				
6	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.				
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.				
8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.				
9	Motivación (ganas de esforzarme).				
10	Apoyo de mis jefes.				
11	Apoyo de mis compañeros.				
12	Apoyo de mi familia.				
13	Ganas de ser creativo.				
14	Posibilidad de ser creativo.				
15	Desconecto al acabar la jornada laboral.				
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo.				
17	Conflictos con otras personas de mi trabajo.				
18	Falta de tiempo para mi vida personal.				
19	Incomodidad física en el trabajo.				
20	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.				
21	Carga de responsabilidad.				
22	Mi empresa trata de mejorar la calidad de mi puesto.				
23	Tengo autonomía o libertad de decisión.				
24	Interrupciones molestas.				
25	Estrés (esfuerzo emocional).				
26	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual.				
28	Variedad de mi trabajo.				
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.				
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.				
31	Lo que tengo que hacer queda claro.				
32	Me siento orgulloso de mi trabajo.				
33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.				

34	Calidad de vida de mi trabajo.				
35	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad.				

## **Anexo C. Consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

#### **PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA**

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:**

“CALIDAD DE VIDA LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO MATERNO INFANTIL JUAN PABLO II, LOS OLIVOS 2022”

**Nombre del investigador principal:**

Bach. MORENO TITO, ANDREA SOLEDAD

Bach. RODRIGUEZ CORDOVA, IZABETH LUZ

**Propósito del estudio:** Determinar la calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del Centro materno Infantil Juan Pablo II, Los Olivos

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

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

**Costo por participar:** Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a MORENO TITO, ANDREA, coordinador de equipo teléfono móvil N° 900000001 o al correo electrónico: msantosp@gmail.com

**Participación voluntaria:**

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

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

**\*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....  
Firma del participante