



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES

“CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO
DE EMERGENCIA DE LA CLÍNICA SAN
JUAN BAUTISTA LIMA,2022”

TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO
DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN
EMERGENCIAS Y DESASTRES

AUTOR:

LIC. VEGA DELGADO, MARIA ROSA NELLY

<https://orcid.org/0000-0001-8562-3490>

ASESOR:

MG. FAJARDO CANAVAL, MARIA DEL PILAR

<https://orcid.org/0000-0001-9942-0491>

LIMA – PERÚ

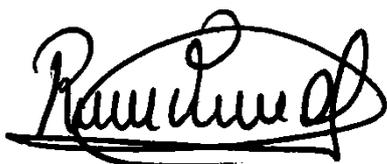
2022

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **Vega Delgado, Maria Rosa Nelly** , con DNI **44068415** , en mi condición de autora del trabajo académico presentada para optar el **título profesional de especialista en enfermería en emergencias y desastres**, de título **“CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DE LA CLÍNICA SAN JUAN BAUTISTA LIMA,2022”**, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

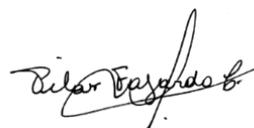
Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO¹** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **17 %** y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del mes de noviembre del año 2022.



Lic. Vega Delgado Maria Rosa Nelly

DNI 44068415



Mg. Fajardo Canaval, Maria del Pilar

DNI 25697604

¹ Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

INFORME DE ORIGINALIDAD - TURNITIN

2DA ENTREGA

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	18%	6%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC	5%
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio.uma.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.ucv.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
4	www.nureinvestigacion.es	1%
	Fuente de Internet	
5	Repositorio.usmp.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	www.scielo.br	1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.uap.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	Submitted to Universidad Cientifica del Sur	1%
	Trabajo del estudiante	
9	repositorio.unac.edu.pe	
	Fuente de Internet	

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	17
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	22
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	24
ANEXOS.....	31

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	32
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	34
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	37

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral de las enfermeras en el Servicio de Emergencia en la Clínica San Juan Bautista de Lima – 2022. **Materiales y métodos:** El estudio será de enfoque cuantitativo, descriptivo, de corte transversal y correlacional. La población del estudio estará conformada por un total de 30 enfermeros. La técnica será la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios validados, de la variable calidad de vida profesional consta de 34 ítems ($\alpha=0.84$) y de la variable satisfacción laboral consta de 22 ítems ($\alpha=0.86$); previa autorización y consentimiento informado de los participantes. **Resultados:** Los resultados serán presentados en tablas y/o gráficos para su análisis e interpretación; y para la relación entre variables la Prueba de Correlación de Spearman (Rho). **Conclusiones:** La investigación aportará información valiosa para la institución de salud, permitiendo tomar acciones de mejora en beneficio de los enfermeros del servicio de emergencia, ayudando a elevar su calidad de vida en el trabajo y estar satisfecho con su labor asistencial.

Palabras clave: Calidad de vida profesional, satisfacción laboral, enfermeros (DeCS)

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between professional quality of life and nursing job satisfaction in the Emergency Service at the San Juan Bautista Clinic in Lima - 2022. **Materials and methods:** The study will have a quantitative, descriptive, cross-sectional approach. transversal and correlational. The study population will be made up of a total of 30 nurses. The technique will be the survey and two validated questionnaires as instruments, the professional quality of life variable consists of 34 items ($\alpha=0.84$) and the job satisfaction variable consists of 22 items ($\alpha=0.86$); prior authorization and informed consent of the participants. **Results:** The results will be presented in tables and/or graphs for analysis and interpretation; and for the relationship between variables, the Spearman Correlation Test (Rho). **Conclusions:** The research will provide valuable information for the health institution, allowing improvement actions to be taken for the benefit of nurses in the emergency service, helping to improve their quality of life at work and to be satisfied with their care work.

Key words: Professional quality of life, job satisfaction, nurses (MeSH)

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el 2021, reportó la calidad de vida profesional de los enfermeros en América de nivel bajo 70% a moderado 30%; en Europa el 52.4% de los enfermeros, en particular de atención primaria de salud; en Asia estaban insatisfechos con su calidad de vida profesional entre 72% y 81%; y en África su calidad de vida profesional enfermero era baja mostrando 67.2% (1).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), en el 2021, evidenció que la calidad de vida profesional del enfermero en América Latina es baja 75% y de insatisfacción laboral 80% por horarios de trabajo agitados, escasa dotación de personal, falta de autonomía decisiva, hacer tareas no relacionadas con enfermería, escasa oportunidad de desarrollo, así como clima laboral y salario inadecuado (2).

En Irán; en el 2021, realizaron un estudio sobre la calidad de vida profesional y satisfacción laboral entre las enfermeras que trabajan en las áreas de emergencia, reportaron que la calidad de vida profesional es baja 84.3% y alta 15.7%; asimismo, la satisfacción laboral es buena 54.5% y moderada 45.5%; debido a las difíciles condiciones de trabajo, carga de trabajo, políticas ineficaces, apoyo limitado, pagos injustos, escasez de equipos y oportunidades limitadas de avance profesional (3).

En Omán; en el 2020, en su estudio con respecto a la calidad de vida profesional entre las enfermeras de emergencia, reportaron que la calidad de vida profesional es baja 70.7% y media 29.3%; asimismo, la satisfacción laboral es moderada 70.1% y buena 29.9%; por ello, afecta indirectamente la calidad de la atención al paciente, resultados de salud, que urge el desarrollo de iniciativas de mejora de satisfacción profesional, mejorando así el desempeño laboral y retención de empleados (4).

En Turquía; en el 2019, realizaron un estudio acerca del efecto de la calidad de vida profesional de enfermería en la satisfacción laboral, reportaron que la calidad de vida profesional es baja 53.3% y media 46.7% y la satisfacción laboral es moderada 56.9% y buena 43.1%; por lo tanto, se considera necesario centrarse en el desarrollo de la participación de las enfermeras en las organizaciones hospitalarias y el desarrollo personal de las enfermeras como intervenciones de mejora (5).

En España, se evidencia que la calidad de vida profesional para el 54% de los enfermeros es baja, y el 74% no estaban satisfechas con su trabajo; sin embargo, está asociada por sus relaciones con sus pares, actitudes decisivas, habilidades y destrezas, sueldo que perciben, el entorno donde laboran, las jornadas extenuantes laborales; siendo los mejores predictores como son los ingresos mensuales, seguido del clima laboral, el compromiso organizacional y el estrés laboral (6).

En Colombia, solo el 16% de los enfermeros expresaron insatisfacción con su trabajo; es decir, la satisfacción laboral de un 84% tiene impacto de gran envergadura, constituyen la mayor parte del personal sanitario en la mayoría de organizaciones; por lo tanto, es muy importante tanto para la organización como para los pacientes; es decir, un entorno laboral satisfactorio influye en su calidad de vida profesional 86%, incluida la calidad de la atención y resultados de seguridad del paciente (7).

En México la calidad de vida profesional, el 67.2% de los enfermeros reportaron tener un nivel moderado de calidad de vida profesional mientras que el 32.8% bueno; sin embargo, el grado de satisfacción de un empleado con respecto al cumplimiento de las necesidades y demandas personales y profesionales en el lugar de trabajo, postula que cada enfermero merece la oportunidad de contribuir de manera significativa a su organización y mejorar su crecimiento personal y profesional (8).

En Chile, el 60% de enfermeros relataron tener un nivel de calidad de vida profesional moderado, indeseable 37.1% y buena 2%; estos factores pueden afectar la prestación de cuidados de alta calidad y conducir a una baja productividad; por ello, es fundamental explorar los factores que afectan la satisfacción laboral en el sector de la enfermería, en particular porque las altas tasas de satisfacción laboral ayudan a aumentar la retención del empleado y mejorar los resultados del paciente (9).

En México; en el 2018, en su estudio de la relación de la satisfacción laboral y la calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería, reportaron que la calidad de vida profesional es baja 68% y media 32%; asimismo,

de insatisfacción laboral 73% y satisfacción laboral 27%; debido a la sobrecarga de trabajo, sin oportunidades de ascenso laboral, bajos salarios, con baja motivación, sin apoyo por sus compañeros de trabajo, así como, no valorados por sus jefes (10).

En Chile; en el 2020, en su estudio sobre satisfacción laboral y calidad de vida profesional en enfermeros, se reportaron que la calidad de vida profesional es baja 72.6% y media 27.4%; asimismo, insatisfacción laboral 83.7% y satisfacción 16.3%; son debidos a la sobrecarga de trabajo, sin oportunidades de ascenso laboral, bajos salarios, pocas prestaciones, con baja motivación, remuneración; así como, no valorados por sus jefes, mayor percepción inadecuada de salud ocupacional (11).

El Ministerio de Salud del Perú (MINSA), en el 2021, señaló que los enfermeros durante su jornada laboral perciben relaciones negativas, insatisfacción con el salario, sobrecarga de trabajo, escaso personal, agotamiento, rotación alta, relaciones interpersonales inadecuadas tanto con sus colegas como su superior; prevaleciendo una calidad de vida profesional moderado 60%, el 37.1% baja y 2% buena; asimismo, tuvo consecuencia que presenten insatisfacción laboral 80% (12).

En Perú; en el 2019, en su estudio acerca de la calidad de vida profesional de enfermería de la Clínica San Miguel Arcángel de San Juan de Lurigancho, reportaron que el 63.3% de los profesionales de enfermería perciben una calidad de vida alta, media 33.3% y baja 3.3%; en cuanto a las dimensiones carga de trabajo media 56.7%, alta 33.3% y baja 10%; apoyo directivo media 46.7%, alta 33.3% y baja 20%; y motivación media 53.3%, alta 33.3% y baja 13.3% (13).

En Perú; en el 2018, en su estudio de satisfacción laboral del enfermero del servicio de emergencias del Hospital José Casimiro Ulloa, presentaron satisfacción media 50%, alta 23.3% y baja 16.7%; según compatibilidad entre la personalidad y puesto de trabajo media 76.7%, baja 16.7% y alta 6.6%; apoyo con la supervisión media 60%, baja 23.3% y alta 16.7%; condiciones favorables de trabajo media 53.4%, baja 23.3% y alta 23.3%; y recompensas justas media 43.3%, baja 50% y alta 6.7% (14).

En Perú, la calidad de vida profesional fue de 84.3% y la satisfacción laboral fue de 45.5%; tanto la satisfacción como la insatisfacción se convierten en influencias del trabajo, motivándolos en el caso de satisfacción o desalentándolos por insatisfacción ; la insatisfacción en el trabajo puede favorecer la aparición de estrés; prolongada jornada laboral, escasez de recursos humanos y materiales, alta demanda, baja remuneración, exposición al sufrimiento y muerte de pacientes, entre otros (15).

La primera variable calidad de vida profesional es el resultado de la interrelación entre varios aspectos de la naturaleza humana; es decir, un concepto integral que involucra la percepción de profesionales de enfermería sobre su posicionamiento en la vida, su contexto social y cultural, el nivel de independencia y los sistemas de valores que establecen sobre las metas, expectativas y anhelos de la vida (16).

Asimismo, es la medida subjetiva de la felicidad, que es un componente importante de muchas decisiones; en otras palabras, los factores que afectan la calidad de vida varían según las preferencias individuales, pero a menudo las decisiones como la seguridad, la satisfacción laboral, la vida familiar, la salud y la seguridad (17).

De manera similar, este término es inherentemente ambiguo porque puede referirse tanto a la propia experiencia de vida como a las circunstancias en las que viven; entonces es muy subjetiva; de acuerdo con la riqueza o la satisfacción con la vida, otra persona puede definirse en términos de capacidad para el bienestar emocional y físico es que la persona o el individuo es como percibe según expectativas (18).

Además, es un concepto multifacético relacionado con el funcionamiento físico, mental, emocional y social que se asocia con el bienestar que valora los aspectos positivos de la vida; trayendo consigo que la capacidad de una persona para estar sana o disfrutar de los acontecimientos de la vida se ha considerado tradicionalmente una desventaja en el uso de medidas de morbi-mortalidad (19).

Por lo tanto, de manera diferente para casi todas las personas, todas las disciplinas, individuos y grupos; aunque la salud es generalmente una de las áreas más importantes de la calidad de vida, existen otras áreas, como el empleo, la vivienda,

las escuelas y los vecindarios; la cultura, los valores y los aspectos espirituales son áreas clave de la calidad de vida general que dificultan su medición (20).

Tanto los aspectos positivos como los negativos, así como su bienestar y salud, abarca los aspectos físicos, ambientales y psicológicos, expresando profundo respeto por la comodidad, satisfacción y motivación laboral; es un proceso dinámico y continuo de las actividades laborales se organizan de manera realista y subjetiva, tanto operativa como comunicativa; asimismo, se divide en 04 dimensiones (21).

La dimensión carga de trabajo; se expresa en la cantidad y variedad de actividades que se deben desarrollar para un puesto laboral en particular; debido a que toda organización sanitaria tiene una meta y un propósito para evaluar la productividad y resolución de sus trabajadores; en este sentido, es necesario equilibrar la demanda de mano de obra y el potencial real de los trabajadores, cuando la demanda laboral excede estas capacidades, hay signos de insatisfacción y fatiga; es decir, el enfermero no sentirá una motivación para continuar con su labor (22).

La dimensión motivación intrínseca; esto es parte de la motivación general del trabajador o enfermero para realizar sus funciones laborales con energía, creatividad y placer, donde la falta de motivación interna conduce a proceder su labora cotidiano de manera rutinario a un trabajo pragmático normal (por cumplirlo); es decir, un enfermero si está satisfecho con su trabajo su calidad de vida profesional se centrará en enfocarse a ser más productivo y a su vez resolutivo, con lo cual brindará una atención de calidad de forma humana e integral (23).

La dimensión apoyo social; es en este momento como se encuentra el enfermero dentro del círculo social tanto familiar, como de sus pares e institución, en la cual ca a repercutir en su calidad de vida profesional que harpa posible que perciba un ambiente donde este motivado, comprometido y satisfecho laboralmente (24).

La dimensión soporte de los directivos; se define como el apoyo del personal de orientación en las actividades que realiza el enfermero; esta es una forma de compensación al esfuerzo que genera perseverancia y satisfacción laboral porque entienden que su desempeño es valorado y superado para alcanzar las metas y

objetivos de la organización, donde los directivos el poco o ningún apoyo generará comportamiento negativo del enfermero, ser desleales, falta de identidad, etc.; es decir, los enfermeros al no ser valorados o reconocidos no darán mucho de sí (25).

La satisfacción laboral la cual se define como la medida en que un empleado se siente motivado, contento y satisfecho con su trabajo; es decir, ocurre cuando un empleado tiene una estabilidad laboral, crecimiento profesional y un equilibrio entre el trabajo y la vida; esto implica que el empleado se siente satisfecho en el trabajo, ya que cumple con las expectativas del individuo (26).

Asimismo, la satisfacción laboral varía de un empleado a otro, según la respuesta emocional que experimenta al hacer su trabajo; siendo un elemento básico que son percibidas como satisfactorias e insatisfactorias de acuerdo a la motivación del empleado por un trabajo en equipo, productivo, resolutivo, seguro y confortable (27).

El ambiente de trabajo tiene un impacto positivo o negativo en la vida personal o profesional, lo cual se logra cuando un trabajador se encuentra satisfecho en el ámbito de la salud; sin embargo, habiendo muchos rasgos que todos los lugares de trabajo orientados al bienestar y la satisfacción de los empleados en común (28).

Los trabajadores de salud son el recurso número uno de una organización sanitaria, mantener felices ayuda a fortalecer una institución, incluyen menor rotación, mayor productividad, resolución y lealtad; satisfecho por el respeto, confianza, seguridad, ambiente saludable, trayectoria profesional, pago y beneficios por su trabajo (29).

Además, como las circunstancias psicológicas, fisiológicas y ambientales que hacen que una persona diga con sinceridad que está satisfecha con su trabajo, la satisfacción laboral se ha denominado como conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con los que los empleados ven su propio trabajo (30).

La dimensión trabajo propiamente; se refiere a la actitud del individuo hacia su trabajo, contenido del trabajo, tipo de trabajo o tareas propias del puesto; dependen del crecimiento personal, desarrollo, reconocimiento, necesidad de autoconciencia, sentido de mayor responsabilidad y el papel que uno desempeña en el trabajo (31).

La dimensión relaciones interpersonales; se refiere a los aspectos sociales con su entorno de trabajo; es decir, relaciones con sus compañeros, directivos, usuarios, así como el ambiente de la relación entre los empleadores y sus empleados, sociabilidad, regulaciones internas, estatus, prestigio y seguridad profesional (32).

La dimensión oportunidad de desarrollo; es importante para una organización, al ofrecer lo mejor de su capacidad; un equilibrio entre la vida laboral y personal; es ganar un buen salario bruto, tener estabilidad laboral, tener un crecimiento profesional, obtener recompensas, reconocimiento y nuevas oportunidades (33).

Vásquez (34), en España, 2019, en su estudio: "Calidad de vida y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de Servicios de Urgencias", la metodología de enfoque cuantitativo, método descriptivo, corte transversal, no experimental y diseño correlacional; dentro de sus hallazgos mencionan que la calidad de vida de enfermería es regular en un 75% e insatisfacción en un 69%. Concluye que existe una relación entre la calidad de vida y satisfacción laboral ($Rho = 0.859$; $p = 0,012$).

Martín (35), en España, 2017, en su estudio titulado: "Calidad de vida profesional en enfermería: hacia la búsqueda del confort enfermero", la metodología de estudio es de enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal; dentro de sus hallazgos la calidad de vida profesional enfermero es medio 69%. Concluye que los enfermeros perciben la calidad de vida profesional medio, poseen alta motivación intrínseca, media percepción de demandas de trabajo y menor apoyo directivo.

Farías, et al (36), en Argentina, 2017, en su estudio: "Calidad de vida profesional percibida por el personal de enfermería", la metodología es de enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal, y no experimental; dentro de sus hallazgos mencionan que la calidad de vida profesional de enfermería es regular en un 53.3%. Concluye de estudio que la baja satisfacción en el personal de enfermería guarda estrecha relación con las condiciones de trabajo y niveles de escasa motivación.

Palacios (37), en Lima, 2021, en su estudio: "Calidad de vida profesional del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sergio Bernales",

la metodología de estudio es de enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal, y no experimental; dentro de sus hallazgos menciona que el 59% presenta calidad de vida mala, regular 23% y buena 18%. Concluye que la calidad de vida profesional enfermero es de nivel mala siendo insatisfechos laboralmente.

Angulo (38), en Lima, 2018, en su estudio: “Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel 11-2 del Minsa”, la metodología es cuantitativa, descriptivo, corte transversal, no experimental y diseño correlacional; dentro de sus hallazgos menciona que el 88% presenta calidad de vida media y reportan insatisfacción laboral 80%. Concluye que la calidad de vida se relaciona con la satisfacción laboral en enfermeras ($Rho = 0.417$; $p = 0,000$).

Rojas, et al (39), en Ayacucho, 2017, en su estudio: “Calidad de vida profesional y satisfacción laboral de enfermeros del Hospital Regional de Ayacucho”, la metodología es de enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y diseño correlacional; dentro de sus hallazgos el 50% presenta una calidad de vida profesional muy baja y el 55% insatisfacción laboral. Concluye que calidad de vida profesional se relaciona con la satisfacción laboral ($Rho = 0.936$; $p = 0,000$).

La importancia del estudio radica en que la calidad de vida profesional proporciona una compensación de bienestar justa equilibrada, que a su vez tendrá un impacto positivo, entre compañeros abiertos, colaborativos, confíales y confrontativos, aumentará la interacción, motivación, oportunidades, desarrollo profesional, recompensas y reconocimientos, mayor productividad resolutive, eficiencia, lealtad y voluntad; y con ello redundará en sentirse satisfecho con su trabajo realizado.

La implicancia teórica del estudio proporcionará nuevos conocimientos científicos sobre la calidad de vida profesional de los enfermeros de servicios de emergencia, en función del apoyo directivo, demanda de trabajo y motivación interna; y acerca de la satisfacción laboral intrínseca y extrínseca, procurando darles el bienestar colectivo e individual directamente relacionado con la satisfacción de la calidad de vida del enfermero, que incluye el entorno, la cultura organizacional, el interés por el puesto, las condiciones laborales, el desempeño laboral, la independencia, el grado de responsabilidad, la igualdad, el reconocimiento y la valoración del trabajo.

La implicancia metodológica del estudio es la relevancia del ámbito hospitalario en servicio de emergencia, siendo la base para futuros estudios similares sobre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral de enfermería; según la problemática, base teórica, metodología y los instrumentos confiables y validados.

La implicancia practica del estudio es que teniendo profesionales de enfermería saludables con una calidad de vida profesional satisfactoria en los servicios de emergencia redundará en contar con enfermeros proactivos, resolutivos, eficaces, comprometidos, motivados en beneficio de la sociedad, los usuarios y pacientes procurando brindar cuidados de calidad humanos, holísticos e integrales para ser atendidos inmediatamente por cualquier dolencia o enfermedad de emergencia.

Siendo el objetivo general del estudio, determinar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral de las Enfermeras en el Servicio de Emergencia en la Clínica San Juan Bautista de Lima – 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque de investigación será cuantitativo porque es medible las variables de manera estadística basadas en dos cuestionarios confiables y validados; el método utilizado en el presente estudio será descriptivo porque se describen el comportamiento o características de las variables del estudio; asimismo, es de corte transversal porque el trabajo investigativo se realizará o desarrollará en un espacio, momento o lapso temporal que es establecido; y será de diseño correlacional porque buscará determinar la relación entre las variables calidad de vida profesional y satisfacción laboral enfermero (40).

2.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

La población estará conformada por 30 licenciados enfermeros que laboran en el Servicio de Emergencia de la Clínica San Juan Bautista de Lima, durante el mes de febrero del año 2022; información dada por la jefa del departamento de enfermería, asimismo, se trabajará con el total de la población censal sin necesidad de calcular la muestra de investigación; es decir, el Muestreo será No Probabilístico por Conveniencia e Intencional.

Criterios de inclusión:

- Todos los profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Emergencia en la Clínica San Juan Bautista de Lima.
- De ambos sexos, contratados.
- Que acepten participar del estudio de forma voluntaria con autonomía para dar su firma del consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de enfermería con cargo administrativo.

- Que estén con licencia o descanso médico, realicen pasantía o apoyo.

2.3. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Variable 1. Calidad de vida profesional de enfermería

Definición conceptual: Es el resultado de la interrelación entre varios aspectos de la naturaleza humana; es decir, es un concepto integral que involucra la percepción de profesionales de enfermería sobre su posicionamiento en la vida, su contexto social y cultural, el nivel de independencia y los sistemas de valores que establecen sobre las metas, expectativas y anhelos de la vida (16).

Definición operacional: Es la calidad de vida profesional de enfermería en el Servicio de Emergencia en la Clínica San Juan Bautista de Lima, según dimensiones carga de trabajo, motivación intrínseca, apoyo social y soporte de los directivos, el cual es medido mediante un cuestionario; y cuyo valor final será calidad de vida profesional mala, regular, buena.

Variable 2. Satisfacción laboral de enfermería

Definición conceptual: Es la medida en que un empleado se siente motivado, contento y satisfecho con su trabajo; es decir, ocurre cuando un empleado tiene una estabilidad laboral, crecimiento profesional y un equilibrio entre el trabajo y la vida; esto implica que el empleado se siente satisfecho en el trabajo, ya que cumple con las expectativas del individuo (26).

Definición operacional: Es la satisfacción laboral de enfermería en el Servicio de Emergencia en la Clínica San Juan Bautista de Lima, según dimensiones trabajo propiamente, relaciones interpersonales y oportunidades de desarrollo; el cual es medido mediante un cuestionario, cuyo valor final será satisfacción laboral baja, moderada y alta.

2.4. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para el presente trabajo de investigación se utilizará la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios.

Escala de calidad de vida profesional, elaborado por Cabezas, adaptado por las investigadoras Monsalve Saavedra Milagros Natalia y Fuentes Mundaca Celia de las Mercedes, en su estudio: "Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Regional de Lambayeque 2018", en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; consta de 34 ítems, como dimensiones carga de trabajo (11 ítems), motivación intrínseca (08 ítems), apoyo social (04 ítems) y soporte de los directivos (11 ítems); cuya escala de medición es algo (01), bastante (02) y mucho (03); y cuyo valor final es calidad de vida profesional mala, regular y buena.

Escala de satisfacción laboral, elaborado por el Ministerio de Salud del Perú, MINSA 2002, adaptado por las investigadoras Monsalve Saavedra Milagros Natalia y Fuentes Mundaca Celia de las Mercedes, en su estudio: "Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Regional de Lambayeque 2018", en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; consta de 22 ítems, como dimensiones trabajo propiamente (07 ítems), relaciones interpersonales (07 ítems) y oportunidad de desarrollo (08 ítems); cuya escala de medición es en desacuerdo (01), indiferente (02) y de acuerdo (03); y cuyo valor final es satisfacción laboral del enfermero baja, moderada y alta.

La validez de los instrumentos se realizó por 5 jueces expertos quienes dieron sus apreciaciones de pertinencia, claridad y relevancia, el cual se realizó mediante la Prueba Binomial, obteniéndose un valor de las variables calidad de vida profesional ($p=0.021$) y satisfacción laboral ($p=0.022$)

La confiabilidad de los instrumentos fue realizada mediante una prueba piloto a 20 enfermeros en otra institución de salud, el cual fue presentada con la Prueba de Concordancia Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de las variables calidad de vida profesional ($\alpha=0.84$) y satisfacción laboral ($\alpha=0.86$) (41).

2.5. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y recolecciones previas para la recolección de datos

Para realizar el estudio se presentará una carta de presentación emitida por la Universidad María Auxiliadora una vez aprobado el proyecto de investigación, dirigida al director de la Clínica San Juan Bautista de Lima, para que firme su autorización para la realización del trabajo de campo.

2.5.2. Aplicación de instrumento de recolección de datos

Luego, se coordinará con la enfermera jefa del Servicio de Emergencia de la Clínica San Juan Bautista de Lima, para establecer el cronograma de recolección de datos en la segunda semana del mes de febrero del año 2022, a los profesionales de enfermería participantes del presente estudio. Finalmente, se realizará el trabajo de campo de lunes a sábado en una semana, encuestando a 5 enfermeros por día; es decir, hasta completar a los 30 enfermeros participantes del estudio de investigación.

2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

El procesamiento y análisis estadístico de datos se procesará mediante el uso del Programa Microsoft Excel 2019 y el Programa SPSS versión 27.0, previa elaboración de la tabla matriz de datos generales y específicos; asimismo, los hallazgos serán presentados en tablas y/o gráficos para su análisis e interpretación; además, para determinar los rangos o niveles de cada una de las variables se hará a través de la Escala de Stanones, y para la relación entre variables la Prueba de Correlación de Spearman (Rho).

2.7. ASPECTOS ÉTICOS

Se tendrá en consideración la autorización del director de la institución de salud, así como la firma voluntaria del consentimiento informado de los participantes del estudio; asimismo, los principios bioéticos de Belmont.

Principio de autonomía; la participación de los profesionales de enfermería es sumamente voluntaria y confidencial dando su consentimiento informado.

Principio de beneficencia; se beneficiará a los enfermeros para establecer estrategias para elevar su calidad de vida profesional y satisfacción laboral.

Principio de no maleficencia; el estudio no causará ningún daño a los participantes del estudio por ser solamente un llenado del instrumento.

Principio de justicia; se respetará a los participantes del estudio su condición social, económica, cultural, raza, credo, política, entre otros aspectos (42).

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022																							
	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema	x	x																						
Búsqueda de la bibliografía vía internet de los repositorios		x	x	x	x																			
Elaboración de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			x	x	x	x	x	x																
Construcción de la sección de introducción referente a la Importancia y justifica la investigación			x	x	x	x	x	x																
Determinar y enunciar los Objetivos de la investigación dentro de la introducción.			x	x	x	x	x	x	x															
Definición de la sección de material y métodos: Enfoque y diseño de investigación						x	x	x	x	x														
Determinación de la Población, muestra y muestreo									x	x	x	x												
Elección de la Técnicas e instrumentos de recolección de datos									x	x	x	x												
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos										x	x	x												
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información										x	x	x	x											
Elaboración de aspectos administrativos del estudio										x	x	x	x											
Elaboración de los anexos													x	x										
Evaluación anti plagio – Turnitin													x	x	x	x	x	x	x					
Aprobación del proyecto																				x	x		x	
Sustentación del proyecto																							x	x

3.2. RECURSOS FINANCIEROS

MATERIALES	2022					TOTAL
	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	octubre	S/.
Equipos						
1 laptop	2,200					2,200
Disco duro externo 1 Tb		250				250
Materiales de escritorio						
Lapiceros		10				10
Hojas bond A4			10			10
Material Bibliográfico						
Libros		60	60	10		130
Fotocopias e impresiones		80	40	10	40	170
Espiralado		7	10		10	27
Otros						
Movilidad		50	50	100	300	500
Viáticos		50	50	50	100	250
Comunicación		50	20	10		80
Recursos Humanos						
Asesor estadístico		200				200
Imprevistos*			100		100	200
TOTAL		2,632	340	180	550	3,927

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Panorama mundial de la calidad de vida profesional en enfermeros y la satisfacción laboral. Ginebra: OMS, 2021. [Internet]. [Fecha de acceso 05 enero 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es>
2. Organización Panamericana de la Salud. Evidencias de la calidad de vida profesional de enfermería y la satisfacción laboral. Washington: OPS; 2021. [Internet]. [Fecha de acceso 05 enero 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es>
3. Javanmardnejad S, Bandari R, Heravi M. Calidad de vida laboral y satisfacción laboral entre las enfermeras que trabajan en los departamentos de emergencia en Irán. Resultados de calidad de vida en salud. 2021. 19(112): 10-20. [Artículo]. [Fecha de acceso 05 enero 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3C4mgRa>
4. Al-Maskari M, Dupo J, Al-Sulaimi N. Calidad de vida laboral entre las enfermeras de Omán. Revista médica de la Universidad Sultan Qaboos. 2020. 20(4): e304–e311. [Artículo]. [Fecha de acceso 06 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/2g5ue>
5. Hasret B. Efecto de la calidad de vida laboral de enfermería en la satisfacción laboral en Turquía. International Journal of Caring Sciences. 2019. 12(2):15-25. [Artículo]. [Fecha de acceso 06 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/0x1qi>
6. Fernández A. Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria. Fundación Index. 2016; 03(01):14-19. [Artículo]. [Fecha de acceso 06 enero 2022]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412016000200013
7. Cifuentes J. Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud

de cuarto nivel de atención. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2018. [Artículo]. [Fecha de acceso 07 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/azxri>

8. Hernández M, Hernández A, Nava G. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Enfermería Universitaria México*. 2019; 09(01),07-15. [Artículo]. [Fecha de acceso 07 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/t1qn9>
9. Fernández B, Paravic T. Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile. *Ciencias de enfermería*. 2020; 02(01):35-56. [Artículo]. [Fecha de acceso 07 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/njl3n>
10. Plascencia A, Preciado M, Rayas K, Acosta M. Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería. *Journal volume & issue*. México. 2018. 18(115):20-30. [Artículo]. [Fecha de acceso 08 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/07k0b>
11. Jiménez A, Bravo C, Toledo B. Satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Psicología*. 2020, 23(01): 67-85. [Artículo]. [Fecha de acceso 08 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/k2gop>
12. Ministerio de Salud del Perú. Estimación nacional de la calidad de vida profesional de enfermería y la satisfacción laboral. Lima: MINSA, 2021. [Artículo]. [Fecha de acceso 08 enero 2022]. Disponible en: <https://www.gob.pe/minsa>

13. 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: Universidad de San Martín de Porres; 2019. [Tesis]. [Fecha de acceso 09 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/tpmg5>
14. Gonzales M. Satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencias del Hospital José Casimiro Ulloa. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2018. [Tesis]. [Fecha de acceso 09 enero 2022]. <https://n9.cl/8iel7>
15. Mederos G. Calidad de vida profesional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima: Universidad César Vallejo; 2017. [Tesis]. [Fecha de acceso 09 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/kzo5s>
16. Camacaro P. La satisfacción laboral como calidad de vida en trabajo y sus efectos en el bienestar social del trabajador venezolano. Editorial de Artes Gráficas de la Defensa, Caracas, 2020. [Tesis]. [Fecha de acceso 10 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/ydbsa>
17. Lam L, Fong D, Lauder T. El efecto de la calidad de vida relacionada con la salud en la utilización de los servicios de salud de una población china. Soc Sci Med. 2020. 55(1): 1635–1646. [Artículo]. [Fecha de acceso 10 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/bt96y>
18. Alonso J. La medida de la calidad de vida relacionada con la salud en la investigación y la práctica clínica. Gac Sanit. 2021. 14(2): 163-167. [Artículo]. [Fecha de acceso 10 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/6waqj>
19. Casas J, Repullo J, Pererira J. Medidas de calidad de vida relacionada con la salud. Conceptos básicos, construcción y adaptación cultural. Med Clin. 2020. 116(2): 789–796. [Artículo]. [Fecha de acceso 11 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/8ifm9>

20. Badía X. Qué es y cómo se mide la calidad de vida relacionada con la salud. *Gastroenterol Hepatol*. 2018. 27(3):2-6. [Artículo]. [Fecha de acceso 11 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/a1rt2>
21. 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. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2018. [Tesis]. [Fecha de acceso 11 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/7mwsd>
22. Yupanqui C. Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2019. [Tesis]. [Fecha de acceso 12 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/1trz9>
23. Flores W. Calidad de vida profesional de los enfermeros en el área materno neonatal del Hospital Cayetano Heredia. Lima: Universidad César Vallejo; 2018. [Tesis]. [Fecha de acceso 12 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/7mwsd>
24. Farias A, Rojas R, Shocron S. Calidad de vida profesional percibida por el personal de enfermería de los servicios cerrados. Argentina. Universidad nacional de cuyo; 2016. [Tesis]. [Fecha de acceso 12 enero 2022]. Disponible en: <https://bdigital.uncu.edu.ar/fichas.php?idobjeto=8659>.
25. Sánchez N. Calidad de vida laboral de las enfermeras en un hospital público de Lambayeque. Lambayeque: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2017. [Tesis]. [Fecha de acceso 13 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/u2axen>
26. Singh T, Kaur M, Verma M, Kumar R. Satisfacción laboral entre proveedores de atención médica: un estudio transversal en instalaciones de salud pública de Punjab, India. *Revista de medicina familiar y atención primaria*. 2019. 8(10): 3268–3275. [Artículo]. [Fecha de acceso 13 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/il8dk>

27. Aazami S, Shamsuddin K, Akmal S, Azami G. La relación entre la satisfacción laboral y la salud psicológica / física entre las trabajadoras malasia. *Malasia J Med Sci*. 2021. 22(2):40–6. [Artículo]. [Fecha de acceso 13 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/ay45t>
28. Unanue W, Gómez M, Cortez D, Oyanedel J, Mendiburo A. Revisando el vínculo entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida: el papel de las necesidades psicológicas básicas. *Fronteras en psicología*. 2018. 25(2):680-695. [Artículo]. [Fecha de acceso 14 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/gnfpw>
29. Alonso P. Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración. *Bol. Psicol*. 2020. 88(1):49–63. [Artículo]. [Fecha de acceso 14 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/u3if2>
30. Alemán J. Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; 2017. [Tesis]. [Fecha de acceso 15 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/l51tu>
31. Neira G, Salinas F. Satisfacción laboral de la enfermera (o) profesional en el servicio de emergencia de un hospital nacional. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017. [Tesis]. [Fecha de acceso 16 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/1r38s>
32. Cieza M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa El Salvador. Lima: Universidad de San Martín de Porres; 2019. [Tesis]. [Fecha de acceso 16 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/fasev>
33. Morales G. Satisfacción laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Docente Belén. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2020. [Tesis]. [Fecha de acceso 16 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/7x4fp>

34. Vázquez J. Calidad de vida y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Urgencias. Coruña: Universidad de Coruña de España; 2019. [Tesis]. [Fecha de acceso 17 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/2ub9s>
35. Martín L. Calidad de vida profesional en enfermería: hacia la búsqueda del confort enfermero. Rioja: Universidad de Rioja de España; 2017. [Tesis]. [Fecha de acceso 17 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/9l26t>
36. Farias A, Rojas V, Shocron S. Calidad de vida profesional percibida por el personal de enfermería. Cuyo: Universidad Nacional de Cuyo de Argentina; 2017. [Tesis]. [Fecha de acceso 17 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/5kwya>
37. Palacios M. Calidad de vida profesional del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2021. [Tesis]. [Fecha de acceso 18 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/307qs>
38. Angulo J. Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel 11-2 del Minsa. Lima: Universidad César Vallejo; 2018. [Tesis]. [Fecha de acceso 18 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/d0q7a>
39. Rojas J, Ccorahua C, Taboada S. Calidad de vida profesional y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Regional de Ayacucho. Callao: Universidad Nacional del callao; 2017. [Tesis]. [Fecha de acceso 18 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/td1gm>
40. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de investigación científica. Distrito Federal: McGrwall Hill; 2018. [Internet]. [Fecha de acceso 19 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/aaqyz>

41. Monsalve M, Fuentes C, Calidad de vida profesional y Satisfacción laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, Universidad Pedro Ruiz Gallo 2018. [Tesis]. [Fecha de acceso 19 enero 2022]. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/>

42. Valderrama S. Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: Editorial San Marcos E; 2020. [Internet]. [Fecha de acceso 19 enero 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/kcnsd>

ANEXOS

Anexo A. Matriz de Operacionalización

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES: CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICION	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Calidad de vida profesional	Cuantitativo	Es la percepción de profesionales de enfermería sobre su posicionamiento en la vida, su contexto social y cultural, el nivel de independencia y los sistemas de valores que establecen sobre las metas, expectativas y anhelos de la vida (16)	Es la calidad de vida profesional de las enfermeras en el Servicio de Emergencia en la Clínica San Juan Bautista de Lima, según dimensiones carga de Trabajo, motivación Intrínseca, apoyo social y soporte de los directivos, el cual es medido mediante un cuestionario; y cuyo valor final será calidad de vida profesional mala, regular y buena.	Carga de trabajo	Presión laboral Incomodidad derivada del trabajo	(11)	Mala	34 – 57
	Escala de medición			Motivación Intrínseca	Compromiso personal	(08)	Buena	58 – 79
	Ordinal			Apoyo social	Apoyo familiar Apoyo del equipo de trabajo	(04)		
				Soporte de los directivos	Apoyo de los directivos Recursos disponibles	(11)		80 – 102

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES: SATISFACCIÓN LABORAL DE ENFERMERÍA

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICION	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Satisfacción laboral de las enfermeras	Cuantitativo Escala de medición: Ordinal	Es la medida en que un empleado se siente motivado, contento y satisfecho con su trabajo; es decir, ocurre cuando un empleado tiene una estabilidad laboral, crecimiento profesional y un equilibrio entre el trabajo y la vida; que cumple con las expectativas del individuo (26)	Es la satisfacción laboral de las enfermeras en el Servicio de Emergencia en la Clínica San Juan Bautista de Lima, según dimensiones trabajo propiamente, relaciones interpersonales y oportunidades de desarrollo; el cual es medido mediante un cuestionario; y cuyo valor final será satisfacción laboral baja, moderada y alta.	Trabajo propiamente Relaciones interpersonales Oportunidades de desarrollo	Trabajo Actual Trabajo general Interacción con el jefe Interrelacionar con los compañeros Oportunidades de capacitación Remuneraciones e incentivos Ambiente de trabajo	(07) (07) (08)	Baja Moderada Alta	22 – 37 38 – 52 53 – 66

INTRODUCCIÓN: Buenos días, soy la Lic. Maria Rosa Nelly Vega Delgado, de la Universidad María Auxiliadora, estoy realizando un estudio, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la “**calidad de vida profesional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia de la clínica san juan bautista lima,2022**”. Pedimos su colaboración para que nos facilite ciertos datos valiosos que nos permitirán llegar al objetivo general y específicos.

INSTRUCCIONES: Por favor responda con total sinceridad las preguntas, además mencionarle que sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial.

DATOS GENERALES:

Edad:

- a) 25 a 29 años
- b) 30 a 39 año
- c) 40 a 49 años
- d) 50 a 59 años
- e) 60 años a más

Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

Estado civil:

- a) Soltero(a)
- b) Conviviente
- c) Casado(a)
- d) Divorciado(a)
- e) Viudo(a)

Tiempo laboral en el Servicio de Emergencia

- a) Menor de 1 año
- b) 1 a 5 años
- c) 6 a 10 años
- d) Más de 10 años

Tiempo laboral en la Clínica San Juan Bautista:

- a) Menor de 1 año
- b) 1 a 5 años
- c) 6 a 10 años
- d) Más de 10 años

ESCALA DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

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

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Trabajo propiamente	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo
1. Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros; por tanto, sé lo que se espera de mí			
2. El trabajo en mi servicio está bien organizado			
3. En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades			
4. Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados			
5. Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo			
6. La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto			
7. En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral			
Relaciones interpersonales	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo
8. Los directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho			
9. Los directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras			
10. Los directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones			
11. Los directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento			
12. Los directivos 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 nimbo de la institución			
13. Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo			
14. Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores			
Oportunidad de desarrollo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo
15. Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral			
16. Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano			
17. Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo			
18. La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal			
19. Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución			
20. Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan			
21. El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias			
22. El nombre y prestigio del MINSA es gratificante para mí			

Anexo C: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

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 PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DE LA CLÍNICA SAN JUAN BAUTISTA LIMA, 2022”.

Nombre del investigador principal: Lic. VEGA DELGADO, MARIA ROSA NELLY

Propósito del estudio: Determinar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y satisfacción laboral de las enfermeras en el Servicio de Emergencia en la Clínica San Juan Bautista de Lima 2022

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 del estudio de investigación o acerca del trabajo de campo, puede dirigirse a Lic. VEGA DELGADO MARIA ROSA NELLY, autor del trabajo, teléfono N°: 988392405 o al correo electrónico: nelita_vd20@hotmail.com

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al, presidente del Comité de Ética de la Universidad María Auxiliadora.

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
N° de DNI:	
N° de telefono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
VEGA DELGADO, MARIA ROSA NELLY	
N°de DNI	
44068415	
N° teléfono móvil	
988392405	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
N°de DNI	
N° teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

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

.....
Firma del participante