



**Universidad
María Auxiliadora**

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

**“CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN
ENFERMEROS DE LA RED INTEGRADA DE
SALUD SAN MARTIN DE PORRES, LIMA 2023”**

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

AUTORES:

CCORAHUA BALANDA, JENNY ERIKA

<https://orcid.org/0009-0003-2709-5935>

CANDELARIO BACILIO, LUCY ESPERANZA

<https://orcid.org/0009-0005-7769-0585>

ASESOR:

Dr. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY

<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>

LIMA – PERÚ

2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y ORIGINALIDAD

Yo, Ccorahua Balanda Jenny Erika, con DNI: 10675418 en mi condición de autor(a) de la tesis / trabajo de investigación / trabajo académico presentada para optar el TÍTULO PROFESIONAL (Grado o Título Profesional que corresponda) de título " CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN ENFERMEROS DE LA RED INTEGRADA DE SALUD SAN MARTIN DE PORRES, LIMA 2023" 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 número 30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Así mismo, DECLARO BAJO JURAMENTO que dicho documento es ORIGINAL con un porcentaje de similitud de OCHO PORCIENTO (8%) y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además recalcar que se está entregando 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 9 días del mes de abril del año 2024.



Jenny Erika Ccorahua Balanda
DNI: 10675418

Firma del Autor;



Mg. Eduardo Matta Solis
DNI: 42248126

Firma del Asesor:

3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

1. Apellidos y Nombres
2. DNI

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y ORIGINALIDAD

Yo, Candelario Bacilio Lucy Esperanza , con DNI: 10361153 en mi condición de autor(a) de la tesis / trabajo de investigación / trabajo académico presentada para optar el TÍTULO PROFESIONAL (Grado o Título Profesional que corresponda) de título “ CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN ENFERMEROS DE LA RED INTEGRADA DE SALUD SAN MARTIN DE PORRES, LIMA 2023” 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 número 30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Así mismo, DECLARO BAJO JURAMENTO que dicho documento es ORIGINAL con un porcentaje de similitud de OCHO PORCIENTO (8%) y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además recalcar que se está entregando 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 9 días del mes de abril del año 2024.



Lucy Esperanza Candelario Bacilio
DNI: 10361153

Firma del Autor;



Mg. Eduardo Matta Solis
DNI: 42248126

Firma del Asesor:

3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

1. Apellidos y Nombres
2. DNI

CCORAHUA_INFORME_FINAL-2-FF.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

renati.sunedu.gob.pe

Fuente de Internet

5%

2

es.scribd.com

Fuente de Internet

1%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

4

www.researchgate.net

Fuente de Internet

1%

5

www.inism.gob.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.uma.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

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 Figuras	vi
Índice de Anexos	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MATERIALES Y MÉTODOS	17
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN	25
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29
ANEXOS.....	34

Índice de tablas

Tabla 1. Características sociodemográficas de los enfermeros(as) de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres, Lima 2023.....	20
Tabla 2. Calidad de vida profesional de los enfermeros(as) de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres, Lima 2023.....	21
Tabla 3. Calidad de vida profesional en su dimensión carga de trabajo de los enfermeros(as) de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres, Lima 2023.	22
Tabla 4. Calidad de vida profesional en su dimensión apoyo directivo de los enfermeros(as) de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres, Lima 2023.	23
Tabla 5. Calidad de vida profesional en su dimensión motivación intrínseca de los enfermeros(as) de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres, Lima 2023.....	24

Índice de Figuras

Figura 1. Calidad de vida profesional de los enfermeros(as) de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres, Lima 2023.....	21
Figura 2. Calidad de vida profesional en su dimensión carga de trabajo de los enfermeros(as) de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres, Lima 2023.	22
Figura 3. Calidad de vida profesional en su dimensión apoyo directivo de los enfermeros(as) de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres, Lima 2023.	23
Figura 4. Calidad de vida profesional en su dimensión motivación intrínseca de los enfermeros(as) de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres, Lima 2023.....	24

Índice de Anexos

Anexo A. Operacionalización de la variable o variables	35
Anexo B. Instrumentos de recolección de datos.....	36
Anexo C. Consentimiento informado y/o Asentimiento informado	36

Resumen

Objetivo: determinar la calidad de vida profesional en enfermeros de la red integrada de salud San Martín de Porres, Lima 2023.

Materiales y métodos: enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y descriptivo. La población estuvo integrada por los 84 profesionales de enfermería de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres. 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 34 ítems.

Resultados: la edad media fue 32,87 años. 64 (76,2%) fueron del sexo femenino, En cuanto al estado civil, 32 (38,1%) son solteros, 18 (21,4%) son casados. En cuanto a la condición de la ocupación; 49 (58,3%) son nombrados, 23 (27,4%) son CAS. Respecto a la calidad de vida, 42 (50%) tuvieron un nivel medio. Respecto a la dimensión carga de trabajo, 37 (44%) tuvieron un nivel medio. Respecto a la dimensión apoyo directivo, 41 (48,8%) tuvieron un nivel medio. Respecto a la dimensión motivación intrínseca, 55 (65,5%) tuvieron un nivel medio.

Conclusiones: el nivel de calidad de vida laboral en profesionales de enfermería de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres, tuvieron en su mayoría un nivel medio.

Palabras clave: enfermería, atención primaria, calidad de vida laboral (DeCS)

Abstract

Objective: to determine the quality of professional life in nurses of the integrated health network San Martín de Porres, Lima 2023.

Materials and methods: quantitative approach, non-experimental, cross-sectional and descriptive design. The population was made up of 84 nursing professionals from the San Martín de Porres Integrated Health Network. 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 34 items.

Results: the average age was 32.87 years. 64 (76.2%) were female. Regarding marital status, 32 (38.1%) are single, 18 (21.4%) are married. Regarding the condition of the occupation; 49 (58.3%) are appointed, 23 (27.4%) are CAS. Regarding quality of life, 42 (50%) had a medium level. Regarding the workload dimension, 37 (44%) had a medium level. Regarding the managerial support dimension, 41 (48.8%) had a medium level. Regarding the intrinsic motivation dimension, 55 (65.5%) had a medium level.

Conclusions: the level of quality of working life in nursing professionals of the San Martín de Porres Integrated Health Network, had a medium level for the most part.

Keywords: nursing, primary care, quality of working life (MeCS)

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, es importante que los organismos públicos, se focalicen en el recurso humano, porque mediante ellos pueden optimizar el logro de metas y objetivos planteados. Para ello, deben ser vistos como entes activos con la capacidad de tomar parte en las decisiones, acción, innovación y valorar a la institución (1); sin embargo, son pocas las organizaciones que practican ello, incluso crean ambientes laborales precarios, que tienen un impacto negativo en la institución y la calidad de vida de los trabajadores.

A nivel mundial, una investigación ejecutada en 200 enfermeros de un centro de salud en Irán, revelaron que el 60% percibieron un nivel moderado de CVP, y el 37% lo percibieron como indeseable, respectivamente. En contraste las enfermeras con títulos expresaron una mejor calidad de vida en el entorno laboral. Encontró un vínculo significativo entre variables como el nivel de educación, los años de trabajo y el tipo de nosocomio el puntaje de CVP ($P < 0.05$) (2). En el mismo país, un estudio donde la mayoría de participantes fueron del sexo femenino (80%). Obtuvieron que, laborar en distintos hospitales, tener un segundo trabajo y la búsqueda de información en salud determinaron significativamente la CVP (3).

En otro estudio, en Bangladesh, se halló que los enfermeros que laboran en un nosocomio, percibieron como moderado su nivel de calidad de vida laboral. Como factores incluyeron los años de trabajo, tiempo de educación e ingreso mensual, los cuales se consideraron significativos y estuvieron asociados con la CVP. Los factores institucionales abarcan el ambiente de prácticas y compromiso institucional de enfermería que se vinculan en forma significativa con la CVP y el estrés laboral tuvo una asociación negativa con la calidad de vida laboral ($r = -0,46$) (4). Igualmente en una investigación desarrollada en 270 enfermeras de emergencia, encontraron 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).

Una revisión sistemática, realizada en el 2022, cuyo objetivo fue identificar y evaluar críticamente la evidencia disponible sobre la calidad de vida profesional general de las enfermeras de atención primaria en todo el mundo y sus principales factores influyentes. Se incluyeron diez estudios de cinco países. Cinco estudios informaron satisfacción con su calidad de vida profesional y los factores influyentes identificados fueron la carga de trabajo, la autonomía laboral, las variables demográficas, el apoyo a la gestión, el reconocimiento, la motivación intrínseca, las relaciones interpersonales, el agotamiento, la intención de rotación y el trabajo se informó como un componente de la Calidad de vida (6).

Un estudio realizado en Colombia, en el 2019, donde fueron incluidas 350 enfermeros, aplicando el cuestionario calidad de vida laboral de GOHISALO, reveló que 4 de 7 dimensiones fueron percibidas como baja, siendo los factores como el escaso apoyo de los jefes, años de servicio los que influían negativamente en la variable (7). Otro estudio realizado en 2016, en 345 enfermeras de México, se halló que el promedio de CVP de las enfermeras fue de 207.31 (DE 41.74), lo que representa un nivel medio. De acuerdo al tipo de contrato, la CVP fue mayor en profesionales con contrato indeterminado ($p=0.007$), que realizan actividad ad honorem ($p=0.046$), diferenciado de la calidad de vida en el trabajo, según la empresa en donde trabaja ($p=0.001$) (8).

Po otro lado, un estudio realizado en Chile, en el 2022, tipo revisión sistemática, donde fueron seleccionados 15 artículos, se halló que, la “mala” calidad de vida profesional se vinculó con extensas horas de trabajo, escaso reconocimiento económico de los turnos en días festivos y de noche, malas relaciones interpersonales. En cambio, la “buena” calidad de vida se expresa fundamentalmente en la satisfacción que produce ejercer la profesión, lo cual está relacionado con el bienestar de los mismos (9). Por último, un estudio realizado en Argentina, reveló que los enfermeros se encuentran con una satisfacción media con su Calidad de Vida Laboral Global, entendiéndose, como un indicador determinante de experiencias individuales en el área laboral y la satisfacción de los individuos, el indicador mayor de insatisfacción estuvo relacionado a los pagos y derechos del contrato (10).

A nivel de Perú, en 2011, se aprobó la Ley N° 29783, Ley Peruana de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se amparaba al colaborador y caracteriza sus facultades, la finalidad es dar a conocer hábitos de prevención de riesgos de trabajo en el país, allí se resalta el deber que tiene el empleador para brindar una condición laboral que priorice la seguridad y salud del participante, a la vez siendo responsable, con el interés económico formal y todos los otros que devengan de enfermedades que podrían perjudicar a los enfermeros a lo largo de su estadía en el trabajo (11).

A pesar de contar una normativa que brinda un soporte legal, para optimizar la condición laboral del personal sanitario, en la práctica muchos estudios revelan que los profesionales no cuentan con las condiciones óptimas para su crecimiento personal y académico. Al respecto, un estudio aplicado en una clínica privada de Lima, en 178 enfermeros, se obtuvo que la CVP fue media en el 58%, seguido de alto en el 33%, además no hubo relación significativa con la autoeficacia (12).

Un estudio realizado en una clínica privada, en el 2019, mostró que el 63% de los enfermeros perciben una calidad de vida “alta”. Respecto a las dimensiones, destaca con “media calidad” las dimensiones de carga laboral con el 56%, la apoyo directivo con el 46.7% y motivación intrínseca, con el 53.3% (13). Otro estudio realizado en el Hospital Maria Auxiliadora, que, en la calidad de vida profesional nivel medio en 55% y en sus dimensiones: Apoyo directo nivel medio en 61%, en la demanda en el trabajo, nivel medio en 61%, en los recursos psicológicos organizacionales nivel medio en 47% (14).

Lo descrito líneas arriba, refleja la importancia de la CVP en los enfermeros, evidenciándose resultados discordantes en los estudios, ello debido a los múltiples factores que pueden afectar positiva y negativamente. Por ello, en el presente estudio se pretende indagar sobre esta variable en un grupo de profesionales de una red integrada de salud, a fin de generar evidencia para proponer intervenciones.

La calidad de vida en el área laboral hace referencia a como el empleado percibe su labor, organización y dirigentes, en tanto que, la calidad de vida laboral en enfermeras define a la medición de las necesidades personales satisfechas, por

medio de la experiencia laboral y los logros alcanzados en la organización. los niveles que presenta al CVP de los enfermeros varían de bajo, moderado y alto (15).

El término "calidad de vida profesional" se ha introducido recientemente para ilustrar los niveles de estrés laboral. Tres factores influyen en la calidad de vida de las enfermeras en el lugar de trabajo: satisfacción por compasión, agotamiento y estrés traumático secundario. La satisfacción por compasión surge cuando la empatía motiva al ayudante a actuar de manera altruista y aliviar el dolor de los pacientes, lo que ayuda a sobrellevar los aspectos negativos del trabajo. Las enfermeras están llenas de esperanza, optimismo y el deseo de continuar sirviendo como cuidadoras profesionales. Se cree que el cuidado, la compasión y la empatía por los pacientes tienen un impacto en la vida personal y profesional de los profesionales de la atención(16).

La calidad de vida profesional aporta al desempeño y el compromiso del empleado en distintas instituciones, incluyendo entidades de atención médica. Una CVP alta es imprescindible para para los nuevos trabajadores, así como para retenerlos. En efecto las entidades sanitarias buscan abordar la problemática de reclutamiento y retención para alcanzar una alta CVP. Enfocarse en el mejoramiento de la CVP con el fin de priorizar la felicidad y la satisfacción del trabajador puede generar , una atención de mejor calidad y producción tanto del empleado como de la institución(17).

Con relación a las dimensiones de la CVP, las cargas en el trabajo indican la percepción del trabajador, referente a la demanda de su empleo, lo que incluye aspectos como el agobio, prisa y conflictos laborales. La motivación intrínseca, abarca motivación individual que establece la necesidad y en efecto la conducta que se seguirá para alcanzar la satisfacción profesional. El apoyo directivo, implica el soporte emocional que brindan los dirigentes al trabajador (18).

Revatta J (19), en Lima, durante el año 2019, en su estudio presentó como objetivo "identificar la calidad de vida profesional del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital Arzobispo Loayza, diciembre 2018". La metodología utilizada fue bajo un enfoque cuantitativo y transversal, realizado

con la colaboración de 20 enfermeras. Para recolectar información empleó el cuestionario CVP 35 validado por Cabezas en 1998. Los hallazgos demostraron que del total de encuestadas para el 95% la calidad de vida profesional es buena y según sus dimensiones en apoyo directivo para el 80% es buena, según cargas de trabajo para el 85% es mala y según la motivación intrínseca para el 90% es buena.

Moreno y colaboradores(20), en Lima, durante el año 2022, en su estudio presentaron como objetivo “identificar la calidad de vida profesional del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital Arzobispo Loayza, diciembre 2018”. La metodología utilizada fue cuantitativa y transversal, realizado con la colaboración de 30 enfermeras profesionales. Para recolectar información empleó el cuestionario CVP 35 validado por Cabezas en 1998. Los hallazgos demostraron que del total de encuestadas el 60% tuvo una calidad de vida laboral de nivel medio, con relación a sus dimensiones; en carga de trabajo, apoyo directivo y en motivación intrínseca el 43%, 46% y el 63% respectivamente tuvo un nivel medio de calidad de vida laboral.

Infante G (21), en Cajamarca, durante el año 2022, en su estudio tuvo como objetivo “determinar y analizar el nivel de calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería durante la pandemia del Covid-19. Hospital Regional Docente Cajamarca. 2021”. La metodología utilizada fue bajo un enfoque cuantitativo, transversal y descriptivo, realizado con la colaboración de 132 enfermeras. Para recolectar información empleó el cuestionario CVP 35 desarrollado por Cabezas en 1998. Los hallazgos demostraron que del total de encuestadas, sobresalió el nivel de calidad de vida laboral buena en el 80% de encuestadas.

Zarzosa L (22), en Lima, durante el año 2018, en su estudio presentó como objetivo “determinar el nivel de la calidad de vida profesional de los enfermeros en el área Materno Neonatal del hospital Cayetano Heredia 2018”. La metodología utilizada fue bajo un enfoque cuantitativo, transversal y descriptivo desarrollado con la participación de 100 enfermeros. Para recolectar información empleó el cuestionario CVP 35 validado por Cabezas en 1998. Los hallazgos demostraron que del total de participantes el 51% consideraron tener una mala

calidad de vida laboral, mientras que solo el 21% considero tener una buena calidad de vida laboral.

Eka A y colaboradores (23), en Indonesia, durante el año 2018, en su estudio tuvieron como objetivo “determinar la calidad de vida de los profesionales (Professional Quality of Life) enfermeras en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) y Sala de Emergencia (ER) del Hospital Kota Bandung”. La metodología utilizada fue bajo un enfoque cuantitativo y transversal, realizado con la colaboración de 62 enfermeras profesionales. Los datos se recopilaron utilizando Professional Quality of Life (ProQol). Los hallazgos demostraron que del total de encuestadas el 97% tuvo una calidad de vida profesional positiva.

Pérez D y colaboradores (24)., en España, durante el año 2022, en su estudio se plantearon “evaluar la calidad de vida de los profesionales sanitarios que trabajan en los servicios de urgencias de dos hospitales españoles”. La metodología utilizada fue bajo un enfoque cuantitativo y transversal, realizado con la colaboración de 97 participantes entre enfermeras y médicos. Determinaron la calidad de vida profesional a través del cuestionario QPL-35. Los resultados de la prueba indican que los participantes estudiados tienen una buena percepción de la CVP ($7,5 \pm 1,9$); esto se refleja en las tres dimensiones del cuestionario: apoyo gerencial ($5,6 \pm 2,0$), cargas de trabajo ($6,8 \pm 1,5$) y motivación intrínseca ($8,0 \pm 1,0$)

Salgado J y colaboradores (25), en Chile, durante el año 2019, el objetivo de su estudio fue “Analizar la asociación entre SB, SL y CVP, y algunas variables sociolaborales de 169 profesionales de la salud pública chilena”. La metodología utilizada fue bajo un enfoque cuantitativo, transversal, desarrollado con la participación de 169 trabajadores de la salud. Para recolectar información empearon el Inventario de Burnout de Maslach, la Escala de Satisfacción Laboral y el cuestionario CVP 35. Los hallazgos demostraron que el 88% presentaban niveles moderados de burnout. Se determinó que los participantes tienen una alta percepción de la calidad de vida profesional ($19,67 \pm 5,17$).

La calidad de vida profesional es especialmente importante para las enfermeras. Los estudios sobre los diversos campos de la enfermería se refieren a varios factores afectando la calidad de vida profesional de las enfermeras. Es de

destacar que estos factores están relacionados en su mayoría con el entorno de trabajo y la perspectiva profesional. Además, se observa que los factores personales también influyen. Por ejemplo, percepción de profesionalismo, el centro médico y sus condiciones de trabajo, percepción y capacidad de cuidado, violencia en el lugar de trabajo, creencias religiosas, experiencia de enfermería, el puesto de trabajo, el tipo de trabajo y las horas de trabajo tienen influencias en la calidad de vida profesional y sus componentes(26).

A nivel teórico, el estudio incrementará el cuerpo de conocimientos sobre la calidad de vida profesional en enfermeras de una red integrada de salud. Además, se utilizará una teórica de enfermería que permita explicar el comportamiento de la variable. Este trabajo se enmarca dentro del estudio de los recursos humanos en el país, siendo una de las prioridades nacionales de investigación.

A nivel práctico, los principales beneficiados del estudio serán los profesionales de enfermería, en quienes, a través de los hallazgos, se puede promover intervenciones preventivo-promocionales, enfocados en su esfera biopsicosocial.

En lo metodológico, se realizó una detallada búsqueda bibliográfica en diferentes bases de datos científicas como PubMed, Scielo. Se revisaron distintos repositorios confiables, con la finalidad de obtener antecedentes nacionales. Se seguirán los pasos del método científico. Para el estudio se empleará una herramienta válida y confiable nacionalmente.

El objetivo del estudio será determinar la calidad de vida profesional en enfermeros de la red integrada de salud San Martín de Porres, Lima 2023.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque fue cuantitativo, porque se realizó haciendo uso de la estadística en el análisis de la variable. El diseño fue no experimental, puesto que, no hubo ninguna intervención por parte de los investigadores. Fue transversal dado que la información se obtuvo en un momento establecido. Finalmente, fue descriptivo, ya que se limitó a observar en su estado natural el comportamiento de la variable (27).

2.2 POBLACIÓN

La población estuvo conformada por los profesionales de enfermería de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres (RIS), durante el mes de abril del 2023. Según el área de recursos humanos, actualmente se cuentan con 84 enfermeras(os).

Criterios de inclusión

- Enfermeras(os) que firman el consentimiento informado.
- Enfermeras(os) con un tiempo de trabajo mínimo de 3 meses en la RIS.

Criterios de exclusión

- Enfermeras(os) que se encuentren de vacaciones durante el estudio.
- Enfermeras(os) que se encuentren con descanso médico durante el estudio.
- Enfermeras(os) que no firman el consentimiento informado.

Muestra

La muestra fue conformada por la totalidad de la población, siendo denominada muestra censal.

2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

El presente estudio presenta a la calidad de vida profesional como variable principal, según su naturaleza, es una variable cualitativa y su escala de medición es ordinal.

Definición conceptual: “es el grado en que los empleados pueden satisfacer sus necesidades personales a través de experiencias en la organización del trabajo mientras logran los objetivos de la institución” (28).

Definición operacional: Es el grado en que los profesionales de enfermería de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres pueden satisfacer sus necesidades personales a través de experiencias en la organización del trabajo mientras logran los objetivos de la institución, el cual se medirá mediante el instrumento CVP-35.

2.4 TÉCNICAS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Técnica de medición

Se aplicó la técnica de la encuesta, ya que favorece el empleo de pasos estándar al utilizar las herramientas de estudio (29).

Instrumento de medición

El instrumento que se utilizó fue diseñado por Cabezas, en España, en el año 2008 (30). En el Perú fue desarrollado y aplicado por Remigio Yudy en el 2020 (31). El cuestionario tiene un total de 33 ítems, dividido en 3 dimensiones: carga laboral (12 ítems) apoyo directo (12 ítems) motivación intrínseca (9 ítems).

Para la calificación de las respuestas, se empleó la escala de Likert con la siguiente escala e índice como alternativa de respuesta: 1= Nada (N), 2= Casi nada (CN), 3= Algunas veces (AV), 4= Regularmente (R), 5= Muy Regularmente (MR), 6= Algo Bastante (AB), 7= Bastante (B), 8= Muy bastante (MB), 9= Casi mucho (CM), 10= Mucho (M). Para la categorización de la variable, se utilizó la siguiente escala:

calidad de vida alto (106-140)

calidad de vida medio (71 a 105)

calidad de vida bajo (35 a 70)

Validez y confiabilidad

El cuestionario fue validado mediante juicio de expertos, las cuales fueron 5 jueces (3 son magísteres y 2 licenciados especialistas en cuidados intensivos con más de 9 años de experiencia) quienes calificaron el instrumento en el cual se observa que para este cuestionario el coeficiente V de Aiken mostro el valor 0.998 lo cual se traduce en que existe un acuerdo entre las opiniones de los 5 expertos. En el mismo estudio, Se utilizó el alfa de Crombach obteniendo como valor (0,937) que indica una excelente confiabilidad (31).

2.5 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para la aplicación del trabajo de campo, previamente se coordinó el permiso por medio de la jefatura de la RIS SMP. Posteriormente se procedió a enviar una carta de presentación parte de la Universidad María Auxiliadora, haciendo solicitud del permiso para aplicar las encuestas en el interior de los servicios del establecimiento.

2.5.2 Aplicación del instrumento

El instrumento se aplicó de acuerdo con establecido, se accedió al establecimiento sanitario en abril del año 2023, los días de lunes a viernes en horario de 8am a 2pm. Se calculó unos 20 minutos aproximadamente para realizar la encuesta. Los datos fueron tabulados en una matriz de base de datos en el programa Excel, para luego ser exportados al programa estadístico SPSS, donde se realizó un análisis descriptivo.

2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Principio de autonomía: El principio de autonomía se aplicó estrictamente en el presente estudio, al abordar al participante, se respetó sus decisiones y libre voluntad de participación. A cada uno de ellos se les hizo conocer los detalles del estudio y luego se solicitó su consentimiento informado para que su participación sea adecuada y regular en el estudio (32).

Principio de beneficencia: A los participantes se les explicó los beneficios indirectos que se logró con los resultados de la investigación. (33).

Principios de no maleficencia: Se explicó a cada profesional que su participación en este estudio no implica ningún riesgo a su salud e integridad individual de ellos ni a la de sus integrantes (34).

Principio de justicia: Se trató con respeto a cada profesional y colaborador que participó en el presente estudio.

III. RESULTADOS

Tabla 1. Características sociodemográficas de los enfermeros(as) de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres, Lima 2023.

Edad	Mín. – Máx.	Media (D.E.)
	23 – 59	32,87 (\pm 7,341)
Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	64	76,2
Masculino	20	23,8
Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	32	38,1
Casado	18	21,4
Conviviente	27	32,1
Divorciado	5	6,0
Viudo	2	2,4
Condición de ocupación	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	49	58,3
CAS	23	27,4
Terceros	12	14,3

En la tabla 1, se observa que, la edad media fue 32,87 años. 64 enfermeros(as) que representan el 76,2% fueron del sexo femenino, 20 enfermeros(as) que representan el 23,8% fueron del sexo masculino. En cuanto al estado civil, 32 participantes que representan el 38,1% son solteros, 18 enfermeros(as) que representan el 21,4% son casados, 27 enfermeros(as) que representan el 32,1% son convivientes, 5 que representan el 6,0% son divorciados, y 2 que representan el 2,4% son viudos. Respecto a la condición de la ocupación; 49 participantes que representan el 58,3% son nombrados, 23 participantes que representa al 27,4% son CAS, y 12 que representan el 14,3% son terceros.

Tabla 2. Calidad de vida profesional de los enfermeros(as) de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres, Lima 2023.

Nivel	Frecuencia	%
CVP Alto	16	19,0%
CVP Medio	42	50,0%
CVP Bajo	26	31,0%
Total	84	100%

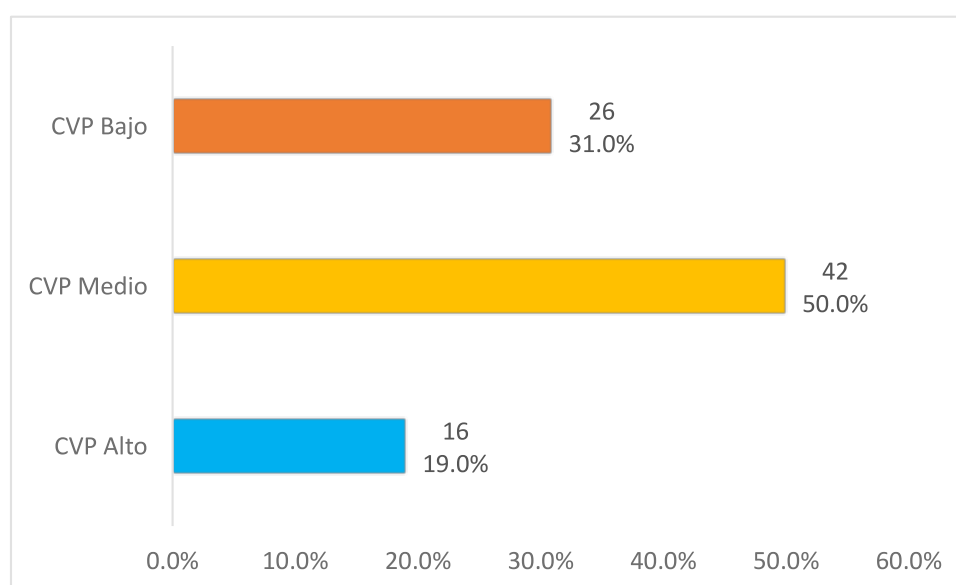


Figura 1. Calidad de vida profesional de los enfermeros(as) de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres, Lima 2023.

En la tabla 2, figura 1, respecto a la calidad a de vida profesional de enfermeros(as), 42 participantes que representan el 50,0% tuvieron un nivel medio, 26 participantes que representan el 31,0% tuvieron un nivel bajo, seguido de 16 participantes que representan el 19,0% tuvieron un nivel alto.

Tabla 3. Calidad de vida profesional en su dimensión carga de trabajo de los enfermeros(as) de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres, Lima 2023.

Nivel	Frecuencia	%
CVP Alto	16	19.0%
CVP Medio	37	44.0%
CVP Bajo	31	36.9%
Total	84	100%

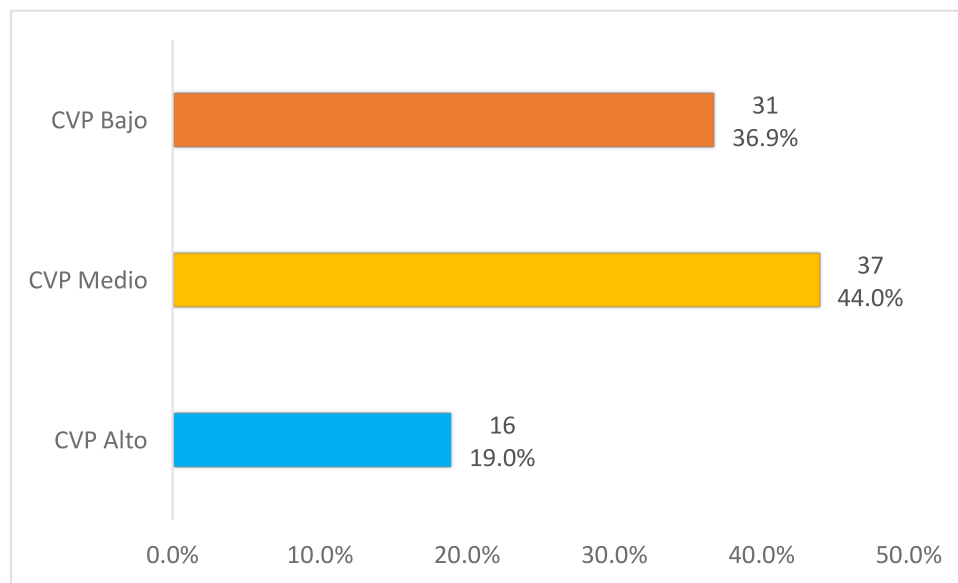


Figura 2. Calidad de vida profesional en su dimensión carga de trabajo de los enfermeros(as) de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres, Lima 2023.

En la tabla 3, figura 2, respecto a la dimensión carga de trabajo, 37 participantes que representan el 44,0% tuvieron un nivel medio, 31 participantes que representan el 36,9% tuvieron un nivel bajo, seguido de 16 participantes que representan el 19,0% tuvieron un nivel alto.

Tabla 4. Calidad de vida profesional en su dimensión apoyo directivo de los enfermeros(as) de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres, Lima 2023.

Nivel	Frecuencia	%
CVP Alto	25	29.8%
CVP Medio	41	48.8%
CVP Bajo	18	21.4%
Total	84	100%

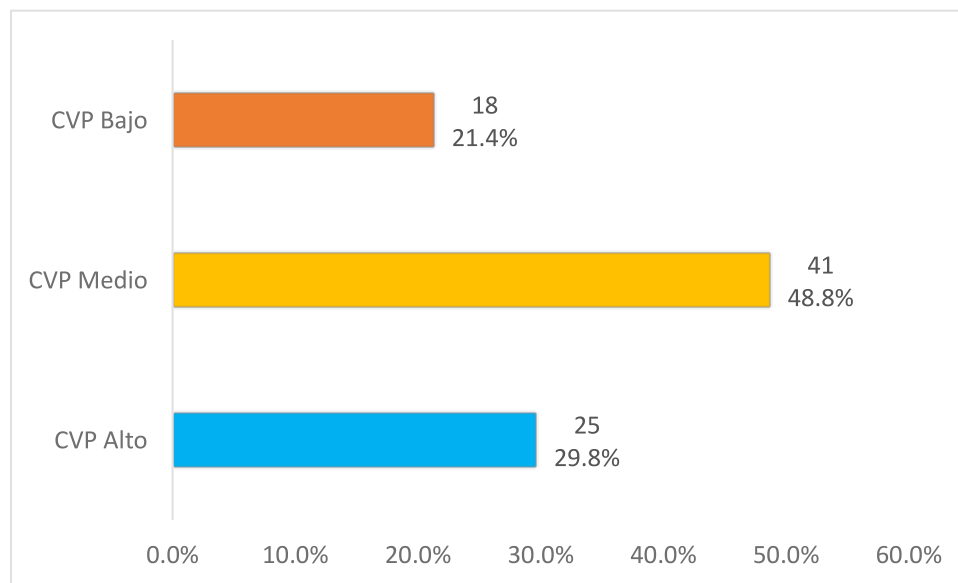


Figura 3. Calidad de vida profesional en su dimensión apoyo directivo de los enfermeros(as) de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres, Lima 2023.

En la tabla 4, figura 3, respecto a la dimensión apoyo directivo, 41 participantes que representan el 48,8% tuvieron un nivel medio, 25 participantes que representan el 29,8% tuvieron un nivel alto, seguido de 18 participantes que representan el 21,4% tuvieron un nivel bajo.

Tabla 5. Calidad de vida profesional en su dimensión motivación intrínseca de los enfermeros(as) de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres, Lima 2023.

Nivel	Frecuencia	%
CVP Alto	19	22.6%
CVP Medio	55	65.5%
CVP Bajo	10	11.9%
Total	84	100%

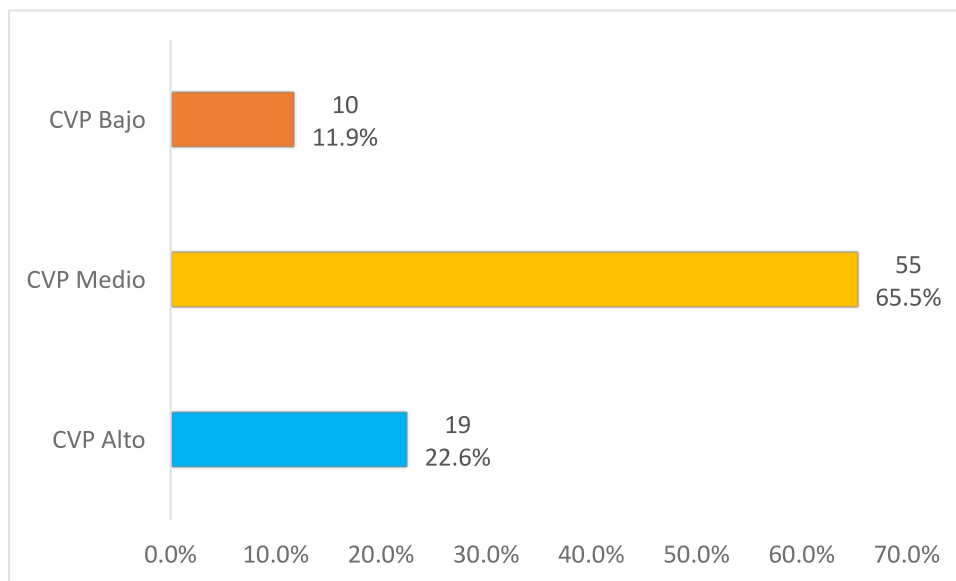


Figura 4. Calidad de vida profesional en su dimensión motivación intrínseca de los enfermeros(as) de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres, Lima 2023.

En la tabla 5, figura 4, respecto a la dimensión motivación intrínseca, 55 participantes que representan el 65,5% tuvieron un nivel medio, 19 participantes que representan el 22,6% tuvieron un nivel alto, seguido de 10 participantes que representan el 11,9% tuvieron un nivel bajo.

IV. DISCUSIÓN

4.1. Discusión

La calidad de vida profesional comprende la satisfacción y la percepción en relación con la vida laboral. es como uno se siente con respecto a su trabajo. La calidad de vida profesional comprende dos aspectos: satisfacción por compasión y fatiga por compasión; estos conceptos en su escala de calidad de vida profesional se definen como el placer que se obtiene al poder realizar tu trabajo bien, creando nuevos valores de vida; satisfacción por compasión es una consecuencia negativa que se produce al ayudar con el dolor y trauma de las personas atendidas. La fatiga por compasión es la carga física y psicológica que sienten los que ayudan a otros en situaciones de apuros. En ese sentido, es necesario que las instituciones de salud empleen estrategias para el mejoramiento de la CVP del personal de enfermería, lo que contribuirá a cumplir tanto los objetivos institucionales como las necesidades de los enfermeros(as).

Los principales hallazgos del estudio demostraron que, el personal de enfermeros que participaron del estudio manifestó tener una CVP media 50,0%, seguido de alto y bajo respectivamente; el cual da a conocer la medida en que los enfermeros(as) tienen sus necesidades individuales satisfechas, al experimentar su área laboral, mientras cumplen con los objetivos institucionales, no obstante, no se considera adecuada para la investigación. Se explican los resultados, a razón de la mala distribución de turnos que perjudica la labor equitativa, generando sobre carga de trabajo en los enfermeros(as).

Revatta J (19), en Lima, 2019, en su estudio presentó como objetivo “identificar la calidad de vida profesional del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital Arzobispo Loayza, diciembre 2018”. Un estudio cuantitativo y transversal, realizado a 20 enfermeras. Dichos hallazgos demostraron que del total de enfermeras encuestadas, el 95% percibió que la calidad de vida profesional es buena. Dichos resultados no coinciden con lo encontrado en el estudio, donde la mayoría percibió una CVP media. Asimismo, Infante G (21), en Cajamarca, 2022,

en su estudio tuvo como objetivo “determinar y analizar el nivel de calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería durante la pandemia del Covid-19. Hospital Regional Docente Cajamarca. 2021”. Utilizó la metodología de enfoque cuantitativo, transversal y descriptivo, con la colaboración de 132 enfermeras. Sus resultados demostraron que el 80% de encuestadas percibieron un nivel de calidad de vida profesional buena. Además, Zarzosa L (22), en Lima, 2018, en su estudio de objetivo “determinar el nivel de la calidad de vida profesional de los enfermeros en el área Materno Neonatal del hospital Cayetano Heredia 2018”. La metodología fue de enfoque cuantitativo, transversal y descriptivo con la participación de 100 enfermeros; en sus resultados demostró que el 51% consideraron tener una mala calidad de vida laboral, mientras que solo el 21% considero tener una buena calidad de vida laboral.

Respecto a sus dimensiones, Moreno y colaboradores(20), 2022, en su estudio de objetivo “identificar la calidad de vida profesional del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital Arzobispo Loayza, diciembre 2018”. Utilizó el enfoque cuantitativo y transversal; los hallazgos demostraron que el 60% tuvo una calidad de vida laboral de nivel medio, con relación a sus dimensiones; en carga de trabajo, apoyo directivo y en motivación intrínseca el 43%, 46% y el 63%respectivamente tuvo nivel medio de calidad de vida laboral. Dichos resultados coinciden con los de Pérez D y colaboradores (24), 2022, en su estudio sobre “evaluar la calidad de vida de los profesionales sanitarios que trabajan en los servicios de urgencias de dos hospitales españoles”. Sus resultados mostraron que los participantes tienen una buena percepción de la calidad de vida profesional ($7,5 \pm 1,9$); esto se refleja en las tres dimensiones del cuestionario: apoyo gerencial ($5,6 \pm 2,0$), cargas de trabajo ($6,8 \pm 1,5$) y motivación intrínseca ($8,0 \pm 1,0$).

Respecto a la dimensión carga de trabajo, 37(44%) encuestados tuvieron un nivel medio. Esto se podría explicar que debido a las cargas en el trabajo hace indican la percepción del rabajador, referente a la demanda de su empleo, lo que incluye aspectos como el agobio, prisa y conflictos laborales, lo encontrado coincide con los hallazgos de Eka A y colaboradores (23), 2018, en su estudio de objetivo

“determinar la calidad de vida de los profesionales (Professional Quality of Life) enfermeras en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) y Sala de Emergencia (ER) del Hospital Kota Bandung”. La metodología que utilizó fue de enfoque cuantitativo y transversal. Sus hallazgos demostraron que del total de encuestadas el 97% tuvo una calidad de vida profesional positiva. Dichos hallazgos pueden explicarse debido a que se realizaron cambios no planificados en el horario de los enfermeros.

En cuanto a la dimensión apoyo directivo, 41 (48%) tuvieron un nivel medio. Que es referente al soporte emocional proporcionado por los jefes al trabajador; y la dimensión motivación intrínseca 55(65,5%) presentaron un nivel medio; se refiere a las motivaciones individuales determinantes a las necesidades y conductas esenciales para alcanzar la satisfacción profesional. Al respecto, Salgado J y colaboradores (25), 2019, en su estudio de objetivo “Analizar la asociación entre SB, SL y CVP, y algunas variables sociolaborales de 169 profesionales de la salud pública chilena”. Sus resultados demostraron que los participantes tienen una alta percepción de la calidad de vida profesional ($19,67 \pm 5,17$); lo mismo se ve reflejado en sus tres dimensiones del cuestionario: apoyo directivo ($79,16 \pm 14,24$), carga de trabajo ($71,21 \pm 12,82$) y motivación intrínseca ($49,52 \pm 13,71$).

Por otro lado, respecto a las limitaciones del estudio, fue tedioso acceder a la población en estudio, debido a la diversidad y cambios de horarios en los enfermeros(as), de modo que todos los días se acudió en los diversos turnos, con el fin de encontrar y encuestar a la muestra total. Además, obtener los permisos por parte de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres, abarco demasiado tiempo, lo cual retardo la aplicación del instrumento.

Los esfuerzos laborales más grandes y diversos en el sistema de atención son el del personal de enfermería. La calidad de vida laboral Esto es importante para las enfermeras, ya que pueden satisfacer sus necesidades personales, brindar atención de calidad al paciente y lograr los objetivos institucionales.

4.2. Conclusiones

La calidad de vida profesional de los enfermeros(as) de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres, fue en su mayoría medio, seguido de bajo.

La calidad de vida laboral en su dimensión carga de trabajo de los enfermeros(as) de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres, fue en su mayoría medio, seguido de bajo.

La calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo de los enfermeros(as) de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres, fue en su mayoría medio, seguido de alto.

La calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca de los enfermeros(as) de la Red Integrada de Salud San Martín de Porres, fue en su mayoría medio, seguido de alto.

4.3. Recomendaciones

La Red Integrada de Salud San Martín de Porres, debe gestionar apropiadamente los insumos logísticos y el cumplimiento de los incentivos económicos a los profesionales de enfermería, puesto que ello es un factor determinante de la calidad de vida profesional. además, se debe involucrar a los profesionales de enfermería en la toma de decisiones sobre la gestión de Red Integrada de Salud, lo que produce una identificación mayor hacia la institución.

Los profesionales de enfermería deben organizar actividades de interrelación con el resto de los trabajadores Red Integrada de Salud San Martín de Porres, para reducir los factores que afectan la calidad de vida profesional, y además de generar condiciones de trabajo y descanso.

Se deben realizar otros estudios sobre los factores asociados a la calidad de vida profesional en profesionales de enfermería; los cuales permitirá mejorar la efectividad de medidas preventivas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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. Available from: <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. Available from: <https://doi.org/10.1177/174498712111023802>
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. Available from: 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. Available from: <https://hqlo.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12955-021-01755-3.pdf>
6. Laserna Jiménez C, Casado Montañés I, Carol M, Guix- Comellas EM, Fabrellas N. Quality of professional life of primary healthcare nurses: A systematic review. J Clin Nurs [Internet]. 2022;31(9–10):1097–112. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jocn.16015>
7. 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. Available from: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6418/5791

8. 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. Available from: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/jy3WRJCM7mHJ6hQjsDRgbjD/?format=pdf&lang=es>
9. Henríquez-Figueroa SC, Aedo BC, Chávez PV. Quality of Life of Nursing Professionals. Rev Cuba Med Gen Integr [Internet]. 2022;38(3):1. Available from: <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v38n3/1561-3038-mgi-38-03-e1719.pdf>
10. Farias AA, Rojas RV, Shocron SR. Calidad de vida profesional percibida por el personal de enfermería de los servicios cerrados [Internet]. Universidad Nacional de Cuyo; 2016. Available from: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/8659/farias-andrea-alejandra.pdf
11. Congreso de la República del Perú. Ley De Seguridad N°29783 y su Reglamento DS N° 005-2012-TR [Internet]. Vol. 1, El peruano. Lima - Perú; 2011. 5–20 p. Available from: <https://www.diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>
12. Milla Florentino E. Calidad de vida profesional y autoeficacia del personal de enfermería en una clínica privada [Internet]. Universidad César Vallejo; 2017. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17512/Milla_FE_O.pdf?sequence=1&isAllowed=y
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 2019 [Internet]. Universidad San Martín de Porres; 2021. Available from: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7419/Reyes_BRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
14. Aguilar S, Alpaca F. Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora , 2020 [Internet]. Universidad Interamericana; 2021. Available from:

http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117_43248442_T117_43739383_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

15. 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. Available from: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-pdf-S1130862119301226>
16. Bahari G, Asiri K, Nouh N, Alqahtani N. Professional Quality of Life Among Nurses: Compassion Satisfaction, Burnout, and Secondary Traumatic Stress: A Multisite Study. *SAGE Open Nurs* [Internet]. 2022;8. Available from: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9289902/pdf/10.1177_23779608221112329.pdf
17. 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. Available from: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/1478-4491-10-30.pdf>
18. 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. Available from: http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a03.pdf
19. Revatta F. Calidad de vida profesional del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Arzobispo Loayza, diciembre 2018 [Internet]. UNFV; 2019. Available from: <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/3783>
20. Moreno A. Calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del Centro Materno Infantil Juan Pablo II, Los olivos 2022 [Internet]. UMA; 2022. Available from: https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1070/MORENO-RODRIGUEZ_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Infante G. Nivel de calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería durante la pandemia del Covid-19. Hospital Regional Docente Cajamarca.

- 2021 [Internet]. UNC; 2022. Available from: [https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5247/TESIS KATHERY GIULIANA INFANTE HUATANGARI %281%29.pdf?sequence=1](https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5247/TESIS_KATHERY_GIULIANA_INFANTE_HUATANGARI_%281%29.pdf?sequence=1)
22. Zarzosa L. Calidad de vida profesional de los enfermeros en el área materno neonatal del Hospital Cayetano Heredia 2018 [Internet]. UCV; 2018. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36538/Zarzosa_MLV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Eka A, Sri F, somantri I. La Calidad de Vida Profesional de Enfermeras que Actúan en Unidad de Cuidados Intensivos y Unidad de Emergencia. Rev atención enfermería [Internet]. 2018;1(3). Available from: <http://dx.doi.org/10.24198/jnc.v1i3.18983>
24. Pérez D, Caballero A, Bello H, Noriega D. Calidad de Vida Profesional de Trabajadores de la Salud en Servicios de Urgencias Hospitalarias. Behav Sci [Internet]. 2022;12(6):175–88. Available from: <https://doi.org/10.3390%2Fbs12060188>
25. Salgado J, Lería F. Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. Univ y Salud [Internet]. 2022;1(169):06–16. Available from: <https://doi.org/10.22267/rus.202201.169>
26. Yilmaz G. Professional Quality of Life in Nurses: Compassion Satisfaction and Compassion Fatigue. J Psychiatr Nurs [Internet]. 2018;9(3):205–11. Available from: [https://jag.journalagent.com/phd/pdfs/PHD-86648-REVIEW-YILMAZ\[A\].pdf](https://jag.journalagent.com/phd/pdfs/PHD-86648-REVIEW-YILMAZ[A].pdf)
27. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 6ta edición. México: Mc Graw Hill; 2014.
28. Vásquez-Manrique JF, Maruy-Saito A, Verne-Martin E. Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. Lima, Perú. Rev Neuropsiquiatr [Internet]. 2014;77(3):168–74. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v77n3/a05v77n3.pdf>

29. 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. Available from: <http://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
30. Martín J, Gómez T, García C, Cura M, Cabezas M, García S. Measurement of the evaluative capacity of the CVP-35 questionnaire for the perception of professional quality of life. primary care [revista en Internet] 2008 [acceso 14 de setiembre de 2022]; 40(7):32-36.
31. Remigio Y. Calidad de vida profesional de enfermeros en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020 [tesis titulación]. Lima-Perú: Universidad Peruana Unión; 2020.
32. Velasco J. La Bioética y el Principio de Autonomía. Revista Facultad de Odontología [revista en Internet] 2013 [acceso 11 de mayo de 2019]; 1(2): 72-78. Available from: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1886-58872012000200005
33. Mendoza A. La relación médico paciente: consideraciones bioéticas. Rev Peru Ginecol Obstet [revista en Internet] 2017 [acceso 20 de junio de 2019]; 63(4): 555-564. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-51322017000400007
34. Marasso N. La bioética y el principio de autonomía. Revista facultad de Odontología [revista en Internet] 2013 [acceso 11 de mayo de 2021]; 1(2): 72-78. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252003000500012

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable o variables

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ITEMS	Escala Valorativa
CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	“es el grado en que los empleados pueden satisfacer sus necesidades personales a través de experiencias en la organización del trabajo mientras logran los objetivos de la institución”. (28).	es el grado en que los profesionales de enfermería de la red integrada san Martín de Porres pueden satisfacer sus necesidades personales a través de experiencias en la organización del trabajo mientras logran los objetivos de la institución, el cual será evaluado mediante el instrumento CVP-35.	Carga de trabajo	- Cantidad de trabajo que tengo. - Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo. - Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo. - Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo. - Desconecto al acabar la jornada laboral. - Conflictos con otras personas de mi trabajo. - Falta de tiempo para mi vida personal. - Incomodidad física en el trabajo. - Carga de responsabilidad. - Interrupciones molestas. - Estrés (esfuerzo emocional). - Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.	(12 items) 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12	Calidad de Vida Profesional Alto Puntaje de 106 a 140
				Apoyo directivo	- Satisfacción con el sueldo. - Posibilidad de promoción. - Reconocimiento de mi esfuerzo. - Apoyo de mis jefes. - Apoyo de mis compañeros. - Posibilidad de ser creativo. - Recibo información de los resultados de mi trabajo. - Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito. - Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto. - Tengo autonomía o libertad de decisión. - Variedad en mi trabajo. - Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.	(12 items) 13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24	Calidad de Vida Profesional Medio Puntaje del 71 al 105
				Motivación intrínseca	- Satisfacción con el tipo de trabajo. - Motivación (ganas de esforzarme). - Apoyo de mi familia. - Ganas de ser creativo. - Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual. - Mi trabajo es importante para la vida de otras personas. - Lo que tengo que hacer queda claro. - Me siento orgulloso de mi trabajo. - Apoyo de los compañeros (en el caso de responsabilidades directivas). - Calidad de Vida Profesional global percibida.	(9 items) 25,26,27,28,29,30,31,32,33,34	Calidad de Vida Profesional bajo Puntaje de 35 - 70

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

I.- PRESENTACIÓN

Buenos días, somos estudiantes de la carrera profesional de enfermería, estamos realizando un estudio, cuyo objetivo es determinar la calidad de vida profesional en enfermeros(as) de la red integrada San Martín de Porres. Se pide su colaboración para que nos facilite ciertos datos que nos permitirán llegar al objetivo de estudio ya mencionado.

II. INSTRUCCIONES GENERALES

Por favor, lee cada pregunta con atención. Recuerda que esto no es un examen, así que no hay respuestas correctas o incorrectas. Pero es importante que respondas todas las preguntas.

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos sociodemográficos:

Edad: 18 a 30 años () 30 a 50 años () más de 50 años ()

Sexo: masculino () femenino ()

Estado civil: soltero () casado () conviviente () divorciado () viudo ()

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

A continuación, hay una lista de distintas situaciones que usted puede haber sentido, originado por trabajo. Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

1= Nada (N)	2= Casi nada (CN)	3= Algunas veces(AV)	4= Regularmente (R)
5= Muy Regularmente (MR)	6= Algo Bastante (AB)	7=Bastante (B)	8=Muy bastante (MB)
9= Casi mucho (CM)	10= Mucho (M)		

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 PROFESIONAL EN ENFERMEROS DE LA RED INTEGRADA DE SALUD SAN MARTIN DE PORRES, LIMA 2023

Nombre de los investigadores principal: CORAHUA BALANDA, JENNY ERIKA y CANDELARIO BACILIO, LUCY ESPERANZA

Propósito del estudio: determinar la **calidad de vida profesional en enfermeros de la red integrada de salud San Martín de Porres, Lima 2023**

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 CORAHUA BALANDA, JENNY ERIKA coordinador de equipo (teléfono móvil N° 992 972 674) o al correo electrónico: ccorahuajenny@gmail.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
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

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

.....
Firma del participante