

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**PERFIL PROFESIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE  
LAS ENFERMERAS HOSPITAL REGIONAL ICA  
ENERO 2018**

**TESIS**

**PRESENTADA POR BACHILLER**

**FUENTES CHACALIAZA, ROCIO ISABEL**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**ICA – PERÚ**

**2019**

**ASESOR(A):**  
**DRA. OLINDA OSCCO TORRES**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios todo poderoso por brindarme la oportunidad de obtener otro triunfo académico, y por darme salud, sabiduría y entendimiento para lograr esta meta.

A la Institución Universidad Privada San Juan Bautista, mi Alma Mater por formar profesionales de prestigio, por haberme aceptado ser parte de ella y abierto las puertas de su seno científico para estudiar mi carrera, así también a los diferentes docentes que brindaron sus conocimientos y su apoyo.

Agradezco de forma especial a mi asesora de tesis Dra. Olinda Oscco Torres por brindarme la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimientos científicos, así como también por haber tenido paciencia para guiarme durante todo el desarrollo de la tesis.

## **DEDICATORIA**

Mi tesis se la dedico con todo amor a mi amado hijo Marcos Guilliano Pineda Fuentes por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor mi amor.

A mi esposo Marcial Guilliano Pineda Ravello por brindarme los recursos necesarios y estar siempre a mi lado, por haber depositado su confianza en mí persona apoyándome siempre para cumplir con uno de mis objetivos.

## RESUMEN

El perfil del profesional de enfermería debe estar basado en el dominio de conocimientos científicos básicos y técnicos aplicados al resguardo de la seguridad del paciente en el contexto en que le corresponde actuar. La calidad de vida laboral está interrelacionada entre las demandas de trabajo que repercuten en el bienestar del trabajador. El **objetivo** de la investigación fue determinar el perfil profesional y la calidad de vida laboral de las enfermeras Hospital Regional Ica enero 2018. Metodología: el estudio es descriptivo, cuantitativo y transversal. La población estuvo constituida por 210 licenciadas en Enfermería y la muestra por 85 licenciadas según criterios de inclusión y exclusión. Resultados: El 88%(75) es de sexo femenino, 38%(32) tienen de 31 a 40 años, 36%(30) tienen de 21 años a más de experiencia laboral y 72%(61) tienen título de especialista en el área donde labora. Respecto a la primera variable Perfil profesional según competencias cognitivas de las enfermeras es desfavorable en 58%(49) y favorable en 42%(36); competencias procedimentales es favorable en 65%(55) y desfavorable en 35%(30); competencias actitudinales es favorable en 71%(60) y 29%(25) es desfavorable. En cuanto a la segunda variable Calidad de vida laboral en la dimensión recursos organizacionales es deficiente en 59%(50), regular en 35%(30) y buena en 6%(5), recursos psicológicos es regular en 54%(46), deficiente en 41%(35) y buena en 5%(4); según demanda de trabajo es regular en 47%(40), deficiente en 45%(38) y buena en 8%(7), obteniendo un consolidado global de regular en 51%(43), deficiente en 43%(37) y buena en 6%(5). **Conclusiones:** El perfil profesional de las enfermeras según competencias cognitivas, es desfavorable y es favorable en las dimensiones procedimentales y actitudinales, la calidad de vida laboral según recursos psicológicos y demanda de trabajo es regular y deficiente en la dimensión recursos organizacionales.

Palabra clave: **Perfil profesional, calidad de vida laboral, enfermeras.**

## ABSTRACT

The profile of the nursing professional must be based on the mastery of basic and technical scientific knowledge applied to safeguarding the patient's safety in the context in which they are responsible. The quality of work life is interrelated between the demands of work that affect the well-being of the worker. The objective of the research was to determine the professional profile and the quality of working life of the Hospital Regional Ica nurses in January 2018. The study is descriptive, quantitative and transversal. The population was constituted by 210 graduates in Nursing and the sample by 85 graduates according to inclusion and exclusion criteria. Results: 88% (75) are female, 38% (32) are between 31 and 40 years old, 36% (30) have 21 years of work experience and 72% (61) have a specialist degree in the area where he works. Regarding the first variable Professional profile according to the cognitive skills of the nurses is unfavorable in 58% (49) and favorable in 42% (36); Procedural competences are favorable in 65% (55) and unfavorable in 35% (30); Attitudinal competencies are favorable in 71% (60) and 29% (25) is unfavorable. Regarding the second variable Quality of working life in the organizational resources dimension is deficient in 59% (50), regular in 35% (30) and good in 6% (5), psychological resources is regular in 54% (46) , deficient in 41% (35) and good in 5% (4); according to labor demand, it is regular in 47% (40), deficient in 45% (38) and good in 8% (7), obtaining an overall consolidated rate of 51% (43), deficient in 43% (37) and good at 6% (5). Conclusions: The professional profile of nurses according to cognitive skills is unfavorable and favorable in the procedural and attitudinal dimensions, the quality of working life according to psychological resources and work demand is regular and deficient in the organizational resources dimension.

Keyword: **Professional profile, quality of working life, nurses.**

## **PRESENTACIÓN**

Adaptar el sistema sanitario a las necesidades reales de la población proporcionando servicios más accesibles, integrales, eficientes y equitativos puede modificar el concepto de calidad de vida en el ambiente laboral. El perfil profesional es importante en la gerencia del cuidado de enfermería con un liderazgo innovador y eficaz utilizando la comunicación asertiva y la inteligencia emocional que permitan intervenciones de enfermería de calidad y libres de riesgos. El objetivo de la investigación fue determinar el perfil profesional y la calidad de vida laboral de las enfermeras Hospital Regional Ica enero 2018.

La importancia del estudio es brindar información actualizada sobre el perfil profesional y calidad de vida laboral en el contexto cultural y en el sistema de valores que se vive respecto de las metas, expectativas y normas, debido a que el profesional de enfermería se encuentra expuesto a factores que lo vuelven un recurso vulnerable a experimentar ciertas condicionantes que influyen directamente sobre el proceso del cuidado por lo tanto debería existir un equilibrio entre las demandas y los recursos

La investigación está organizada en V Capítulos: El capítulo I comprende, el problema, planteamiento del problema, formulación del problema, objetivo general, objetivos específicos, justificación del problema y el propósito de estudio. En el capítulo II: Marco teórico, antecedentes bibliográficos, base teórica, hipótesis, variables, definición operacional de términos. En el capítulo III, la metodología de la investigación: Tipo de estudio, área de estudio, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, diseño de recolección de datos, procesamiento y análisis de datos. En el capítulo IV: Resultados y discusión. En el capítulo V: Conclusiones y recomendaciones. Finalizando con las referencias bibliográficas, bibliografía y anexos.

## ÍNDICE

AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
PRESENTACIÓN	vii
ÍNDICE	viii
LISTA DE TABLAS	x
LISTA DE GRÁFICOS	xi
LISTA DE ANEXOS	xi
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA</b>	
<b>I.a. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>13</b>
<b>I.b. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>15</b>
<b>I.c. OBJETIVOS</b>	<b>15</b>
<b>I.c.1.GENERAL</b>	<b>15</b>
<b>I.c.2.ESPECÍFICOS</b>	<b>15</b>
<b>I.d. JUSTIFICACIÓN.</b>	<b>16</b>
<b>I.e. PROPÓSITO</b>	<b>17</b>
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
<b>II.a. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS</b>	<b>18</b>
<b>II.b. BASE TEÓRICA</b>	<b>23</b>
<b>II.c. HIPÓTESIS</b>	<b>49</b>

<b>II.d. VARIABLES</b>	<b>50</b>
<b>II.e. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS</b>	<b>50</b>
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
<b>III.a TIPO DE ESTUDIO</b>	<b>51</b>
<b>III.b. ÁREA DE ESTUDIO</b>	<b>51</b>
<b>III.c. POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>52</b>
<b>III.d. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE         RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	<b>52</b>
<b>III.e DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	<b>53</b>
<b>III.f. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DATOS</b>	<b>54</b>
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>	
<b>IV.a. RESULTADOS</b>	<b>57</b>
<b>IV.b. DISCUSIÓN</b>	<b>65</b>
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
<b>V.a. CONCLUSIONES</b>	<b>70</b>
<b>V.b. RECOMENDACIONES</b>	<b>71</b>
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	<b>72</b>
BIBLIOGRAFÍA	<b>83</b>
ANEXOS	<b>85</b>

## LISTA DE TABLAS

<b>N°</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>Pág.</b>
1	DATOS GENERALES DE LAS ENFERMERAS HOSPITAL REGIONAL DE ICA ENERO 2018.	57
2	PERFIL PROFESIONAL SEGÚN COMPETENCIAS COGNITIVAS DE LAS ENFERMERAS HOSPITAL REGIONAL DE ICA ENERO 2018.	109
3	PERFIL PROFESIONAL SEGÚN COMPETENCIAS PROCEDIMENTALES DE LAS ENFERMERAS HOSPITAL REGIONAL DE ICA ENERO 2018.	109
4	PERFIL PROFESIONAL SEGÚN COMPETENCIAS ACTITUDINALES DE LAS ENFERMERAS HOSPITAL REGIONAL DE ICA ENERO 2018.	110
5	CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN RECURSOS ORGANIZACIONALES DE LAS ENFERMERAS HOSPITAL REGIONAL DE ICA ENERO 2018.	110
6	CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN RECURSOS PSICOLÓGICOS DE LAS ENFERMERAS HOSPITAL REGIONAL DE ICA ENERO 2018.	111
7	CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN DEMANDA DE TRABAJO DE LAS ENFERMERAS HOSPITAL REGIONAL DE ICA ENERO 2018.	111
8	CALIDAD DE VIDA LABORAL GLOBAL DE LAS ENFERMERAS HOSPITAL REGIONAL DE ICA ENERO 2018.	112

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>N°</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>Pág.</b>
1	PERFIL PROFESIONAL SEGÚN COMPETENCIAS COGNITIVAS DE LAS ENFERMERAS HOSPITAL REGIONAL DE ICA ENERO 2018.	<b>58</b>
2	PERFIL PROFESIONAL SEGÚN COMPETENCIAS PROCEDIMENTALES DE LAS ENFERMERAS HOSPITAL REGIONAL DE ICA ENERO 2018.	<b>59</b>
3	PERFIL PROFESIONAL SEGÚN COMPETENCIAS ACTITUDINALES DE LAS ENFERMERAS HOSPITAL REGIONAL DE ICA ENERO 2018.	<b>60</b>
4	CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN RECURSOS ORGANIZACIONALES DE LAS ENFERMERAS HOSPITAL REGIONAL DE ICA ENERO 2018.	<b>61</b>
5	CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN RECURSOS PSICOLÓGICOS DE LAS ENFERMERAS HOSPITAL REGIONAL DE ICA ENERO 2018.	<b>62</b>
6	CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN DEMANDA DE TRABAJO DE LAS ENFERMERAS HOSPITAL REGIONAL DE ICA ENERO 2018.	<b>63</b>
7	CALIDAD DE VIDA LABORAL GLOBAL DE LAS ENFERMERAS HOSPITAL REGIONAL DE ICA ENERO 2018.	<b>64</b>

## LISTA DE ANEXOS

<b>N°</b>		<b>Pág.</b>
1	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	86
2	INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS	90
3	VALIDACION DEL INSTRUMENTO	96
4	TABLA DE CODIGO DE DATOS DE RESPUESTA	97
5	CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	99
6	TABLA MATRIZ	101
7	TABLAS DE FRECUENCIA Y PORCENTAJES	109
8	CONSENTIMIENTO INFORMADO	113

## CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

### I.a. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

Según la “Organización Mundial de la Salud en Europa hay un total de 4.121.948 enfermeras representado por el 70,94% enfermeras. Teniendo en cuenta que en el 2016 había un total de 508 enfermeros por cada

100.000 habitantes, estos datos suponen una mejora, pero todavía dejan a España lejos de países como Suecia o Noruega, que cuentan con más de 1.700 enfermeros por cada 100.000 habitantes”.<sup>1</sup>

Así mismo, “más del 10% de las enfermeras en América Latina y El Caribe reportan haberse sentido constantemente bajo estrés o tensión, tristes o deprimidos, o con pérdida de sueño debido a sus preocupaciones por la calidad de vida profesional, el 26.7% de los enfermeros tienen mala calidad de vida laboral por una excesiva carga de trabajo”.<sup>2</sup>

En “Latinoamérica y el Caribe, el perfil profesional de enfermería es bueno en un 58,6% y el 41,4% como excelente. Solamente el 8% de los profesionales ha recibido algún reconocimiento laboral. Para los profesionales, las habilidades adquiridas durante la formación académica que han favorecido su desempeño profesional son: la práctica formativa con un 71.4%,” “la responsabilidad social y ética con un 66,7%, la disciplina y organización del trabajo con un 61,9%, los conocimientos de la tecnología y el dominio de su especialidad, habilidades comunicativas y la capacidad de trabajo grupal con un 52,4%.”<sup>3</sup>

Según la “Organización Internacional de Trabajo (OIT), la calidad de vida de los profesionales presenta 4% de estrés laboral, este mal ocasiona entre los empleados y los accidentes de trabajo se han convertido en un enemigo silencioso para las enfermeras América Latina y el Caribe, que reduce hasta 42% la productividad y genera pérdidas”.<sup>4</sup>

Al respecto, “el Instituto Nacional de Estadística y Geografía; en México en el 2015 hay 475 mil 295 personas enfermeras, siendo el 95% que prestan su servicio a cambio de un salario, teniendo buena calidad de vida y el 5% trabajan en forma independiente o no recibe ingresos. La enfermería es una de las ocupaciones más respetadas y valoradas por la sociedad en México, considerado así por 33.9% de la población del país”.<sup>5</sup>

El “Instituto Nacional de Estadística e Informática el personal de enfermería en relación al trabajo, el 65,8% de los enfermeros tienen buena calidad de vida profesional en el establecimiento de salud, en comparación con los médicos que fue del 59,8%. El 83% del personal de enfermería manifestaron estar satisfechos con los logros obtenidos en su carrera, el 81,8% con la relación enfermeros paciente establecida durante la consulta y el 77,3% con sus expectativas en satisfacer las necesidades de los pacientes”.<sup>6</sup>

Según el Registro Nacional del Personal de la Salud en el Perú “en el año 2015, hay una densidad de 12.8 enfermeros, por 10,000 habitantes en el Perú. El incremento del 75% del presupuesto en Salud y del presupuesto del Seguro Integral de Salud (SIS) durante los últimos años, ha generado una disminución de la barrera económica como causal de no acceso a servicios de salud de 25% a 10%. La densidad por profesionales de salud para lograr el cumplimiento de una cobertura del 80%. Así mismo según la encuesta nacional en el año 2016 en Ica hay 2972 enfermeras colegiadas”.<sup>7</sup>

En el Hospital de “Lima Metropolitana las enfermeras perciben una calidad de vida en el trabajo media 93,8% y el bienestar logrado a través del trabajo tiene una percepción media y alta con un 56,9% y 43,1% respectivamente”.<sup>8</sup>

La situación es casi similar, durante las prácticas pre profesionales realizadas en el hospital Regional de Ica se escucha comentarios entre los profesionales de enfermería como “No tengo el apoyo de mis jefes, “no estoy satisfecha con el sueldo que percibo y encima no reconocen mi esfuerzo,” “estoy desmotivada”, “llego muy agotada a casa”, entre otras expresiones, lo cual motiva a realizar el trabajo y se realiza la siguiente pregunta de investigación:

#### **I.b. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:**

¿Cómo es el perfil profesional y la calidad de vida laboral de las enfermeras Hospital Regional Ica enero 2018?

#### **I.c. OBJETIVOS**

##### **I.c.1. OBJETIVO GENERAL:**

Determinar el perfil profesional y la calidad de vida laboral de las enfermeras Hospital Regional Ica enero 2018.

##### **I.c.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

**OE1.** Identificar el perfil profesional de las enfermeras Hospital Regional Ica enero 2018 según sea:

- Competencias cognitivas
- Competencias procedimentales
- Competencias actitudinales

**OE2.** Identificar la calidad de vida laboral de las enfermeras Hospital Regional Ica enero 2018 según sea:

- Recursos organizacionales
- Recursos psicológicos
- Demanda de trabajo

**I.d. JUSTIFICACIÓN:**

El profesional de enfermería asume una gran responsabilidad cuando brinda cuidados al paciente, y proporciona seguridad en cada intervención realizada, así mismo debe realizar actividades que fortalezcan su perfil profesional y la calidad de vida laboral.

El estudio cobra importancia el cual incide en el resultado del cuidado de su salud, es un tema poco abordado que atiende a la necesidad de cuidar al cuidador. Además, es necesario resaltar que la calidad de vida del profesional al relacionarse con la atención de salud se inserta al proceso de búsqueda de satisfacción del cliente y por ende beneficio a la sociedad. Los resultados que se esperan obtener con el estudio es suscitar interés a las nuevas generaciones enfermeras en proyectar la imagen profesional adecuada; basada en el conocimiento del accionar profesional de la disciplina de enfermería y sugerir alternativas que contribuyan a mejorar la imagen profesional de enfermería.

A su vez, esta investigación sirve de apoyo y/o base para otros estudios referentes a este tipo de problemática, fomentando así la exploración y actualización de los conocimientos, y para la construcción de nuevos instrumentos.

## **I.e. PROPÓSITO**

El propósito de esta investigación es dar a conocer el perfil profesional y la calidad de vida laboral de las enfermeras del Hospital Regional de Ica. Los resultados ayudarán a brindar información proporcionada por los enfermeros, incidiendo principalmente en aspectos referidos al impulso en la capacitación continua en todos los ámbitos de las funciones de enfermería, asimismo la calidad de vida laboral como punto de partida para mejorar la salud laboral del profesional y por consiguiente la atención al usuario y los cuidados que éste recibe.

Las conclusiones del mismo serán entregadas a las autoridades del Hospital Regional de Ica a fin de que sirvan de sustento para los cambios y estrategias que puedan implementar en la institución hospitalaria.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### II.a. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS

Granero L. En el año 2017 realizó un estudio cuantitativo, descriptivo y de corte transversal con el objetivo de evaluar **LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE BARCELONA**. La muestra estuvo constituida por 1760 enfermeras de la provincia de Barcelona. La investigación fue aprobada por la comisión de bioética de la Universidad de Barcelona. Resultados: En el perfil de la muestra predominaron mujeres (85,9%), con una edad media de 41,9 años (DE 10,4) en ambos sexos, se habían graduado hacía 18,3 años (DE 10,8) y tenían una antigüedad en el centro de trabajo de 13,5 años (DE 10,0). “Las participantes fueron predominantemente enfermeras generales (95,5%), empleadas en centros de carácter mixto o público, con una situación contractual estable, trabajaban a jornada completa, habían estado contratadas todo el último año y desarrollaban su trabajo en el ámbito asistencial, en un hospital y en un turno diurno. El impacto percibido de las medidas de contención del gasto fue alto en las pérdidas retributivas, el incremento de la jornada laboral anual, el aumento de complejidad y de presión asistencial. El impacto fue moderado en la pérdida o congelación de la carrera profesional, el incremento del número de pacientes por enfermera y el aumento de la precariedad laboral. El impacto fue bajo en la rotación, los cambios de ámbito o de turno y en la pérdida de empleo. Las enfermeras opinaron que aumentaría su calidad de vida laboral si mejoran las condiciones de trabajo destacando entre otros aspectos el entorno, la prevención de riesgos, el respeto, el reconocimiento, la contratación, la conciliación, el tiempo de trabajo, la retribución, la carga y organización del trabajo, la ratio enfermera/paciente, la autonomía”, la participación, “el liderazgo, el desarrollo y la promoción profesional. Conclusiones: Afloró una presencia alta de efectos colaterales

relacionados con el desgaste (sobrecarga, agotamiento físico, saturación mental y desgaste emocional), además de dolores de espalda y de tensiones musculares. Entre las condiciones laborales mejor valoradas estuvo el entorno social y el material, mientras que las peor valoradas fueron las relacionadas con la regulación y el desarrollo. Las enfermeras también percibieron que su adaptación a la organización era mayor que el ajuste de esta a ellas.”. <sup>9</sup>

Quintana M, Sáez K, Figueroa C, García J, Salazar R, Tinajero R. et al. En el año 2015 realizaron un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional con el objetivo de determinar la **CALIDAD DE VIDA LABORAL DE ENFERMERAS DE UN HOSPITAL PRIVADO DEL NOROESTE DE MÉXICO**. La muestra estuvo constituida por 55 individuos, se utilizó el instrumento “CVL-GOHISALO” con Alpha de Cronbach de 0.957, el procesamiento de datos se realizó en el paquete estadístico SAS versión 9.1, 2001, con estadística descriptiva y análisis de correlación, prueba T de Student, análisis de varianza (ANOVA) y análisis de regresión múltiple. Se verificó el supuesto de normalidad a través de la prueba de Shapiro-Wilk, U de Mann-Whitney y de Kruskal-Wallis. Resultados”: 61.82% “perciben un nivel medio de calidad de vida laboral. En cuanto al sexo, se encontró diferencia significativa en la dimensión de seguridad en el trabajo ( $p=0.0402$ ), ( $x=40.8$  mujeres) ( $x=34.7$  hombres), las mujeres específicamente de los servicios de UCI, urgencias y quirófano, presentan promedios más elevados en la dimensión de soporte institucional ( $x=48.75$ ) comparado con los hombres ( $x=40.8$ ), observándose diferencia estadísticamente significativa ( $p=0.0293$ ).Conclusiones: Existen factores sociodemográficos y de organización del trabajo que se relacionan con alguna de las dimensiones de la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería”. <sup>10</sup>

Peña R, Viamonte V, Zegarra S. En el año 2017 realizaron un estudio de tipo descriptivo, no experimental de corte transversal con el objetivo de determinar **LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DEL**

## **PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA METROPOLITANA.**

La muestra estuvo constituida por 65 profesionales de enfermería; el instrumento utilizado es el “CVT – GOHISALO”, que fue adaptado por las investigadoras a la realidad peruana, y consta de 7 dimensiones y 74 ítems. Resultados: El profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia de un Hospital de Lima Metropolitana percibe una calidad de vida en el trabajo media” (93,8%). “En las dimensiones soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre más del 70% de los profesionales de enfermería coinciden en una satisfacción media. El 89,2% tiene alta satisfacción por el puesto de trabajo y el bienestar logrado a través del trabajo tiene una percepción media y alta con un 56,9% y 43,1% respectivamente. Conclusiones: Los profesionales de enfermería en su mayoría perciben una calidad media de vida en el trabajo dentro del Hospital Nacional de Lima Metropolitana”.<sup>11</sup>

Rivas A, Samamé G. En el año 2015 realizaron un estudio de tipo cuantitativo descriptivo de corte transversal con el objetivo de determinar el **PERFIL PROFESIONAL DE LOS DOCENTES ENFERMEROS: PERSPECTIVA DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA DE LA UNIVERSIDAD “SEÑOR DE SIPÁN”. CHICLAYO**. La muestra estuvo constituida por 218 estudiantes y 24 docentes, que cumplieron los criterios de elegibilidad. Se aplicó un cuestionario tipo Likert que abordó cuatro áreas: formación general, investigación, proyección/extensión universitaria y tutoría/consejería, este fue validado y obtuvo una confiabilidad de 0.866 (alfa de Cronbach). Los datos fueron procesados en el paquete estadístico Excel. Respetándose los principios éticos y rigor científico”. Resultados: “Revelan diferencias en la percepción de estudiantes y docentes, en el área de formación general e investigación, mientras que los

estudiantes lo perciben como regular (54.6% y 59.2% respectivamente), los docentes como óptimo (83.3% en ambos); mientras que en el área de proyección/extensión universitaria y tutoría/consejería si concuerdan, percibiéndolo como óptimo, los estudiantes 53.7% y 56.9% respectivamente y los docentes 79.2% en ambas, por otro lado el 50% de los estudiantes perciben el Perfil profesional de los docentes enfermeros como regular, mientras que 83.3% de los docentes lo percibe como óptimo”.

“Conclusiones: La universidad debe dar seguimiento a través de los procesos de evaluación curricular interna y externa, a la puesta en práctica del perfil profesional, para evaluar el alcance de este y su mejora continua”.<sup>12</sup>

Bacalla L. En el año 2015 realizó un trabajo cuantitativo, descriptivo transversal con el objetivo de evaluar el **PERFIL PROFESIONAL DEL EGRESADO DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS QUE LABORAN EN LOS HOSPITALES DEL MINISTERIO DE SALUD DE AMAZONAS.**

“El universo muestral estuvo conformado por 30 egresados de enfermería, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia; para la recolección de los datos se utilizó el método de la encuesta, técnica el cuestionario y el instrumento Escala del Perfil Profesional del egresado, validado con la prueba Binomial 4.56 y con una confiabilidad de 0.86 considerándole confiable”. Los resultados obtenidos “fueron: del 100% (30) encuestados sobre perfil profesional; el 83.3% (25) es bueno y el 16.7% (5) regular. En la dimensión conocimientos, el 86.6% (26) tienen un perfil profesional bueno y el 13.4% (4) regular; en la dimensión actitud, el 90% (27) tienen un perfil profesional bueno y el 10% (3) regular; en la dimensión procedimental, el 80% (24) tienen un perfil profesional bueno y el 20% (6) regular. Llegando a la conclusión que los egresados de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, tienen un perfil

profesional bueno en todas las dimensiones (conocimientos, habilidades, actitudinal)".<sup>13</sup>

Velásquez C. En el año 2016 realizó un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo y de corte transversal con el objetivo de determinar la **CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL QUE TIENEN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA DICIEMBRE**. La muestra estuvo constituida por 50 enfermeras por muestreo no probabilístico. La técnica de recolección de datos fue la encuesta cuyo instrumento validado fue el cuestionario (CVP-35). Resultados: La calidad de vida profesional de las enfermeras fue regular en las dimensiones: discomfort derivado del trabajo, soporte emocional de los directivos, carga de trabajo, apoyo social, y motivación intrínseca alcanzando " 64%(32); 66%(33); 38%(19); 60%(30); 58%(29) "en la dimensión recursos ligados al lugar del trabajo y capacitación para realizar el trabajo fue buena en el 42%(21); 56%(28); siendo de manera global regular en" 52%(26). Conclusiones: La calidad de vida profesional es regular en las enfermeras que laboran en el Hospital San José de Chincha, diciembre 2016.<sup>14</sup>

**Los antecedentes empleados en la investigación muestran la realidad actual que intervienen en el perfil profesional y la calidad de vida laboral dentro de la organización y que podrían actuar mediante cambios que dependen en su mayoría de los recursos organizacionales, psicológicos y de la demanda de trabajo tanto a nivel internacional, nacional y local, además que sirvió como guía metodológica en los diversos aspectos de la investigación, además de formar parte de la discusión de la misma.**

## **II.b. BASE TEÓRICA**

### **PERFIL PROFESIONAL**

El “perfil laboral o profesional es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo”.

Se conoce como perfil “al conjunto de cualidades y características que de acuerdo a los conocimientos, habilidades, aptitudes y valores le permiten a una persona asumir las actitudes y competencias requeridas en una responsabilidad definida. Por esta razón la Comisión Interinstitucional de Enfermería propone un perfil profesional y lo define como la: conjunción del nivel de dominio disciplinar, resultado de una formación académica y del grado de competencia para el ejercicio laboral, traducido en una categorización de funciones, intervenciones y acciones que puede y debe realizar el personal de enfermería”.<sup>15</sup>

#### **A. Competencias cognitivas:**

Se “refieren al conocimiento que se tiene acerca de las cosas, datos, hechos, conceptos, principios, y leyes que se expresan con un conocimiento verbal mediante el proceso de pensamiento que permiten la toma de decisiones, la adquisición de conocimiento, el aprendizaje y la resolución de problemas o situaciones de la vida cotidiana, reconocen tres procesos fundamentales de pensamiento que relacionan la interpretación, la argumentación y la proposición”.

Las “capacidades cognitivas son aquellas que se refieren a lo relacionado con el procesamiento de la información, esto es la atención, percepción, memoria, resolución de problemas, comprensión, establecimientos de analogías entre otras. A la hora

de tomar decisiones sobre las situaciones que se enfrentan a diario, tanto en la vida personal como social de todo individuo, tienen de manifiesto acciones como las actitudes, los conocimientos e información, los sentimientos, los prejuicios y las percepciones”. “Estos elementos se reconocen como lo objetivo, lo subjetivo y lo intersubjetivo. El objetivo se relaciona con la forma como se observa y reconoce el mundo tal y como es. Es decir, con un adecuado equilibrio entre la razón y los sentimientos, sin poner de manifiesto prejuicios propios. Para ser competente, es necesario aprender a ser objetivo, es decir, tener la capacidad para ver y enfrentar los problemas y las situaciones con un enfoque justo, equilibrado, real y desinteresado”.<sup>16</sup>

**Estudios de segunda especialidad:** “Los estudios de segunda especialidad profesional tienen como objetivo la formación de especialistas; así como actualizar sus competencias a fin de que afronten las exigencias del entorno para el cumplimiento de sus funciones profesionales. Conducen a lograr el título de segunda especialidad profesional correspondiente en una de las áreas del conocimiento. Los estudios de segunda especialidad forman enfermeras especialistas que, interactuando con el equipo multidisciplinario de salud, sean capaces de desarrollar un trabajo de alta calidad basado en competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales, para responder a las demandas de atención especializada, de enfermería hospitalaria y extra hospitalaria que requiere nuestro país”.<sup>17</sup>

**Capacidad de Investigación:** “El desarrollo de capacidades para la realización de investigaciones en sistemas y servicios de salud, por parte de los profesionales de enfermería, requiere la implementación de propuestas que tengan en cuenta las particularidades del profesional. Se describe una metodología para el desarrollo de

investigaciones en sistemas y servicios de salud por los profesionales de enfermería. Se sustenta en referentes del paradigma constructivista de aprendizaje”.

En “su implementación se integran enfoques cualitativos y cuantitativos. Los resultados permiten el desarrollo de proyectos institucionales para la toma de decisiones de los directivos de enfermería. La metodología propuesta integra la teoría con la práctica como elemento que garantiza su efectividad”.<sup>18</sup>

Describe las habilidades para aplicar la metodología científica de la investigación, los conocimientos prácticos que de ellas se derivan, así como las acciones que permiten contribuir a la definición o desarrollo del ejercicio profesional.

- **Capacitaciones constantes:** “La capacitación continua de personal permite a sus empleados conocer, planear, mejorar y realizar de manera más eficiente sus actividades en colaboración con los demás miembros del equipo. La capacitación es muy importante para lograr un mejor equipo de trabajo y realizar un trabajo profesional con mejores estándares de calidad”. La capacitación se convierte en una forma de mejorar el presente de una empresa y construir un futuro en respuesta a las necesidades de contar con un equipo de trabajo calificado y productivo, mejorando las habilidades, actitudes y conocimientos. La capacitación debe ser coherente y correspondiente con la misión y los valores de cada institución. “En el mundo laboral de la actualidad muchas empresas olvidan la necesidad de capacitar a su personal de manera constante, por lo que comienzan a surgir problemas de comunicación y desempeño con los empleados, teniendo como resultado una disminución en la productividad. Por lo tanto, es fundamental para el progreso de la institución realizar actividades que fomenten el aprendizaje y la cooperación en equipo”.<sup>19</sup>

## **B. Competencias procedimentales**

Es “referida en como ejecutar acciones interiorizadas como las habilidades intelectuales y motrices; abarcan destrezas, estrategias y procesos que implican una secuencia de acciones u operaciones a ejecutar de manera ordenada para conseguir un fin”.<sup>20</sup>

Tienen “como objetivo la aplicación de los conocimientos a los cuidados de enfermería. Estas nociones y habilidades son procedimientos metódicos y ordenados científicamente que ayudarán a la enfermera a combatir la enfermedad y preservar la salud.”

- **Evaluación de habilidades y destrezas:** “Es el proceso, por el cual se observa, recoge y analiza la habilidad que tiene el enfermero el cual es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta para llevar a cabo y con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio. Casi todos los seres humanos, incluso aquellos que observan algún problema motriz o discapacidad intelectual, entre otros, se distinguen por algún tipo de aptitud. La destreza reside en la capacidad o habilidad para realizar algún trabajo, primariamente relacionado con trabajos físicos o manuales eficazmente”.<sup>21</sup>

- **Experiencia en el área:** La experiencia es un grado en cualquier ámbito de la “vida tanto en el plano personal como en el ámbito profesional. Desde el punto de vista laboral, la experiencia profesional es un requisito solicitado por muchos lugares de trabajo cuando publican una oferta de empleo, entre los requisitos de una oferta de empleo, se puede solicitar que el profesional tenga una experiencia de tres años en un área determinada. La experiencia profesional se basa en los grandes conocimientos teóricos que adquirió en su etapa universitaria. Esto es reflejado en el currículum vitae, el cual debe ser detallado en el currículum las experiencias profesionales que acumula concretando las fechas en las que ha

trabajado en cada empresa y el puesto que ha ocupado en cada una”.<sup>22</sup>

### **C. Competencias actitudinales**

Están “constituidos por valores, normas, creencias y actitudes dirigidas al equilibrio personal y la convivencia social. Estos tipos de contenido abarcan el saber qué, saber cómo y el saber hacer y se relacionan con los tipos de capacidades: cognitivas- intelectuales, cognitivas-motrices y cognitiva- afectivas”.<sup>20</sup>

Las competencias “actitudinales son aquellas características que tienen determinadas personas que hacen que su comportamiento sea especialmente satisfactorio en el entorno en el que se desarrollan”.<sup>23</sup>

- **Compromiso:** Es la “responsabilidad emocional que un empleado tiene hacia una organización. Muchas personas comúnmente confunden este compromiso con la felicidad del empleado o la satisfacción del empleado, y a pesar de que están cerca, no es necesariamente la definición correcta”. Nace del interior y aporta un extra que conduce a la excelencia, pues implica poner en juego todas las capacidades y hacer más de lo esperado. “Depende a veces de la trayectoria de cada persona en la empresa. Al comienzo los niveles de compromiso suelen ser mayores y van decayendo con el tiempo. Por eso para la institución es esencial mantenerse vigilante, medir todo el tiempo y actuar antes de que sea demasiado tarde. Se podría establecer una escala que va desde el compromiso máximo, aquél que todas las instituciones desean para sus empleados, hasta niveles intermedios o bajos, donde comienza a disminuir la productividad, afecta a la relación con otros empleados y con los clientes hasta que finalmente el trabajador abandona el empleo”.<sup>24</sup>

Durante la atención de enfermería se presentan situaciones que implican derechos, deberes y obligaciones del profesional, tanto para sus pacientes, colegas y sociedad en general.

- **Actitud positiva:** “La actitud positiva en el trabajo se refiere a una disposición optimista y entusiasta dirigida no solo a la actividad laboral sino también a todas las personas involucradas en él, cultivar esa actitud ayuda mucho porque contribuye de manera determinante a que el trabajo te resulte agradable. Así mismo, hace que los momentos de crisis no se experimenten de forma severa. Uno de los factores que motiva y ayuda a desarrollar una actitud positiva es el de saber que está haciendo bien el trabajo y es observado en los resultados”.<sup>25</sup>

- **Confidencialidad:** “Es la garantía que la información personal será protegida para que no sea divulgada sin consentimiento de la persona. Dicha garantía se lleva a cabo por medio de un grupo de reglas que limitan el acceso a esta información. Cada individuo tiene derecho a proteger su información personal. Cuando decide compartir dicha información en un estudio de investigación, el médico y personal del estudio debe asegurarle al individuo que su información personal continuará siendo confidencial y sólo será accesible a los pocos individuos que se encuentran directamente involucrados en el estudio”.<sup>26</sup>

Se relacionan con el conjunto de normas y principios en el plano de los valores morales de la persona y de la profesión, que regulan el comportamiento correcto de la enfermera.

- **Colaboración:** Para “conseguir que una empresa o un proyecto sea de gran éxito y pueda lograrse de una manera administrativa, coordinada, amena, pero sobre todo eficiente y dinámica, es importante el trabajo en equipo. Lo más destacable de los equipos eficaces es su elevada cohesión, así como la comunicación entre

los miembros del equipo que, además de ser fluida, debe también hacer que se sientan libres de expresar sus opiniones y sentirse satisfechos con lo que hacen”. Para construir una buena dinámica colaborativa, hay cuatro elementos base: transparencia, autenticidad, colaboración y confianza. “El trabajo colaborativo y el trabajo en equipo es lo mismo, se da sólo dentro del trabajo en equipo, porque ayuda a alcanzar los objetivos y metas propuestas desde el inicio del trabajo”.<sup>27</sup>

- **Comunicación:** “Es el fundamento del trabajo en equipo, la capacidad para administrar equipos de trabajo se reconoce en aquellas personas que comprenden y manejan de manera adecuada el arte de llevarse bien con todas las personas. Es decir, quienes son capaces de trabajar en equipo entienden la riqueza de entablar relaciones humanas adecuadas en los diferentes campos de la vida. Es importante la comunicación asertiva, habilidad que implica saber dialogar y discutir”.

Para “poder comunicarse efectivamente es necesario aprender a escuchar a los demás desde la realidad de ellos y no desde la nuestra. Para ello se requiere desarrollar el pensamiento crítico que se convertirá en la herramienta para comprender el mensaje que desean transmitir los demás teniendo en cuenta quienes son ellos y así poder analizar y evaluar lo dicho con una perspectiva más amplia”.

Dialogar es la acción de conversar con otros con el fin de intercambiar ideas que produzcan beneficio de diversa índole. El diálogo implica discusión, porque a través de la exposición de ideas se argumenta de manera sólida el porqué de las mismas.<sup>28</sup>

## **CALIDAD DE VIDA LABORAL**

García Sánchez <sup>29</sup> define “la calidad de vida profesional como la experiencia de bienestar derivada del equilibrio que percibe el individuo entre las demandas o carga de trabajo desafiante, intenso y complejo, y los recursos (psicológicos, organizacionales y relacionales) de que dispone para afrontar esas demandas. Así, la calidad de vida profesional dependerá <sup>30</sup> de diversos factores”, algunos de índole personal (edad, sexo, personalidad) y/o familiar (estado civil, apoyo familiar), otros estrictamente laborales (retribución, carrera profesional), “que por ser comunes a toda la organización sólo podrían modificarse mediante cambios que dependen de ámbitos superiores, y por último, otros factores relacionados con el reconocimiento profesional, las condiciones de trabajo y el estilo de dirección, que pueden ser modificados a corto y medio plazo en el ámbito de la gestión de un área sanitaria”.

### **A. Recursos organizacionales:**

Los recursos “son los factores productivos que permiten la prestación del servicio. Para que una organización pueda cumplir con los objetivos planteados, necesita contar con los medios adecuados y, consecuentemente, realizar las tareas que contribuyan al logro de los mismos. Sin los recursos esto sería imposible. No se podría comenzar el ciclo productivo de ningún tipo bien ni servicio, por lo que los recursos constituyen las entradas al sistema de la organización.<sup>31</sup>

- **Apoyo de los jefes:** “Un directivo tiene habilidad para motivar cuando hace o dice cosas que tienen la propiedad de lograr que la persona a quien dirige se sienta bien y satisfecha mejore su autoestima y se sienta comprometida con lo que hace. Una atmósfera de confianza es algo que permite trabajar mejor; cuando

se tiene la confianza en uno mismo, se espera un trato justo y amable y el comportamiento de igual manera con los demás. La confianza es recíproca por naturaleza: se recibe lo que se da, es una especie de comunicación de dos vías. En el área de Enfermería el liderazgo ha sido necesario para guiar el capital humano a lograr un verdadero estatus profesional. El fortalecimiento dentro del liderazgo en enfermería significa transferir fuerza en las decisiones de la práctica clínica a las enfermeras de base, permitirles y animarlas a que actúen lo mejor posible mediante el fortalecimiento del equipo de trabajo para el cambio". Según estudios "realizados sobre liderazgo en Enfermería se encontró que los seguidores prefieren líderes visibles, flexibles, con autoridad (capacidad de tomar decisiones, capacidad de ayuda y retroalimentación). En la práctica se reconocen varios estilos de liderazgo; el autocrático con énfasis en el cumplimiento de la tarea, pero anula la creatividad, el democrático con enfoque en las relaciones humanas y aprovecha la diversidad para el logro, el liberal que promueve la libertad completa del grupo con un mínimo de participación del líder".<sup>32</sup>

**- Recibir información de los resultados del trabajo:** "La información favorece la satisfacción con el trabajo y la implicación de los trabajadores con la organización. Es importante el establecimiento y difusión de objetivos y metas estrategias y tareas necesarias para alcanzarlos pues permite delimitar responsabilidades, proporcionar retroalimentación acerca del desempeño, clarificar expectativas, aumentar la auto confianza y reducir el estrés".

La medición "del rendimiento y los incentivos justos constituyen herramientas básicas para la motivación. La adecuada evaluación del rendimiento, mediante la aplicación de criterios racionales para todos los trabajadores permite destacar las necesidades de formación, el desarrollo de las potencialidades de cada uno de ellos".

La evaluación del desempeño cumple un papel de gran importancia en los sistemas de retribuciones, se trata de evaluar el desempeño y compartir esta información con ellos para:

- Asignar recursos en un entorno dinámico
- Motivar y retribuir
- Ofrecer a los trabajadores retroalimentación sobre su trabajo
- Mantener buenas relaciones con el grupo
- Asesorar y desarrollar a los empleados
- Cumplir las reglamentaciones.<sup>33</sup>

- **Es posible que las respuestas sean escuchadas y aplicadas:**

“La empresa debe entender que las opiniones de los trabajadores tienen que ser escuchadas y aplicadas para el mejoramiento del trabajo. Una de las mayores debilidades de gran parte de los ejecutivos y supervisores, es no saber escuchar, lo que afecta tanto la calidad de vida y el ambiente laboral, como también la integridad y seguridad de los trabajadores”.<sup>34</sup>

- **Variedad en el trabajo:** “En algunos empleos, las tareas que deben realizarse son repetitivas y la persona está en un lugar haciendo lo mismo una y otra vez. Esto no es de gran ayuda para la salud mental. El empleo que incluya una gran variedad de tareas en lugares diferentes estimulará el interés de la persona. El grado de motivación para cada nivel de necesidades y varía según las personas, sus edades y las oportunidades que le puedan ofrecer. Hay técnicas de motivación incluyen usar el dinero para generar satisfacción con el sueldo y otras consideraciones de recompensas como alentar la participación y mejorar la calidad de vida en el trabajo. De esta manera el enriquecimiento del puesto busca hacer los puestos desafiantes y significativos”.<sup>35</sup>

- **Satisfacción con el sueldo:** “Se necesita la motivación como impulso para realizar las actividades en el trabajo, entre más

motivadores tenga el personal, realizará sus labores con mayor satisfacción. Todas las personas buscan en diferente grado ser motivados intrínseca y extrínsecamente; tener reconocimiento en el trabajo, flexibilidad en los horarios de trabajo y permisos para continuar aprendiendo cosas diferentes. Desde la perspectiva de los empleados el trabajo constituye un aspecto muy importante, ya que de él se obtienen compensaciones económicas, sociales y psicológicas fundamentales para su bienestar y desarrollo”.

Estas compensaciones, sin embargo, no siempre quedan garantizadas en todos los trabajos. Así pues, en función de que se satisfagan en el mismo determinadas necesidades se percibirá de parte del trabajador mayor calidad de vida laboral.<sup>36</sup>

- **Satisfacción con el trabajo:** “La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad”.<sup>37</sup>

- **Reconocimiento del esfuerzo realizado:** “El reconocimiento es una herramienta de gestión que refuerza la relación de la empresa con los trabajadores, y que origina positivos cambios al interior de una organización. Cuando se reconoce a una persona eficiente y eficaz, se están reforzando además las acciones y comportamientos que la organización desea prolongar en los empleados”. El reconocimiento es parte de la felicitación que todo trabajador requiere recibir periódicamente. Nada motiva más que el éxito, y el reconocimiento es la consecuencia de este éxito. Por tanto, cuando un trabajador recibe un reconocimiento por lo que hace, mejora su desempeño laboral.

“Premiar el desempeño actúa, tanto a nivel de los colaboradores como de la organización: puede llegar a ampliar y mejorar la

satisfacción y retención de los empleados, y la rentabilidad y productividad de la empresa. La gente que se siente apreciada por otros, posee una actitud positiva y mayor confianza y habilidad para contribuir a las metas”.<sup>38</sup>

**- La empresa trata de mejorar la calidad de vida:** Los profesionales de enfermería, como proveedores de cuidados, se enfrentan a múltiples situaciones en el desarrollo de su actividad laboral, que implica afrontar situaciones de estrés al estar en contacto con la enfermedad, el sufrimiento, emergencia vital etc. de las personas a las que cuida, además de otros factores, como la presión en el trabajo, conflictos con otros profesionales, inestabilidad laboral, conflictos de rol etc. y sobre su calidad de vida profesional.

Es evidente que todo esto tiene una repercusión directa sobre la organización, sobre la calidad de los cuidados y sobre la salud física y psicológica de los trabajadores. En consecuencia, trabajar en mejorar la calidad de vida profesional del personal de enfermería y su nivel de satisfacción, contribuirá a optimizar la calidad de sus cuidados.”<sup>39</sup>

**- Autonomía o libertad de decisión:** “La autonomía y la participación activa, en la toma de decisiones, son factores altamente motivantes que contribuyen a la satisfacción con el puesto de trabajo y al compromiso e identificación con la institución. La modalidad de la atención se relaciona directamente con la distribución del control sobre las decisiones acerca del cuidado del paciente. Es el medio por el cual el jefe o supervisor delega con eficacia y, por tanto, libera y administra el escaso recurso del tiempo.

El tipo de sistema de atención determina el ejercicio profesional que existe en el personal de enfermería de una unidad particular, porque en enfermería los sistemas definen el control sobre la toma de decisiones, esto determina en gran medida, la autonomía de las

decisiones prácticas en enfermería. El tipo de sistema de atención utilizado repercute en la satisfacción del empleo, el carácter del ejercicio profesional y el grado de autoridad que en realidad se transmite a la persona”.<sup>40</sup>

- **Carga de trabajo:** “Es la cantidad de actividad que puede ser asignada a una parte o elemento de una cadena productiva sin entorpecer el desarrollo total de las operaciones. La carga de trabajo puede estar formada por una o varias unidades mínimas de trabajo”.

41

- **Posibilidad de promoción:** “Es una oportunidad de mejorar la situación laboral y económica muy valorada en cualquier empleo. El desarrollo de las capacidades y aptitudes profesionales conlleva una mayor confianza en el empleado dotándole de un puesto de mayor responsabilidad con nuevos retos y expectativas. La posibilidad de no quedarse estancado en un mismo puesto, desempeñando las mismas funciones supone una motivación para el trabajador”.<sup>42</sup>

- **Desconectarse al acabar la jornada laboral:** “Aprender a desconectarse del trabajo es fundamental para separar espacios entre lo personal y lo profesional, sin que la excesiva dedicación laboral repercuta de forma negativa en las relaciones personales. Para conseguirlo, es importante apostar por unos hábitos concretos que proporcionen bienestar en el tiempo de ocio.”.<sup>43</sup>

La clave de la felicidad se encuentra en el equilibrio entre trabajo y vida personal; cuando una persona no se desconecta de su trabajo tampoco tiene un descanso de calidad porque las preocupaciones afloran todavía más por la noche.

- **Posibilidad de expresar lo que se piensa y siente:** “En Enfermería la apreciación del desempeño ocurre de diferentes maneras. Existen distintas maneras y recorridos para tener una observación directa por ejemplo vigilar el ambiente y ver las

conductas es una manera de recopilar información. Revisar los expedientes y las notas de enfermería es una observación directa de los documentos y una manera de observar una parte del desempeño integral, hablar con otros que también observan la conducta es otra manera de recopilar información. Aunque se debe considerar el elemento de sesgo debido a la percepción”, esto puede equilibrarse “usando múltiples fuentes de información para entrada y análisis, y crear un panorama más equilibrado. Los directores muy a menudo se quejan de la apreciación del desempeño, por los aspectos incómodos de la relación.

Se adoptan destrezas y prácticas intrapersonales para lograr una crítica constructiva, de manera que se estimule a la persona en su desarrollo”.<sup>44</sup>

## **B. Recursos psicológicos:**

Son los elementos “tangibles o intangibles que ayudan a manejar las diferentes situaciones de la vida. Se utilizan especialmente para enfrentar situaciones percibidas como problemáticas y generadoras de estrés. Un recurso constituye un elemento de poder que se maneja con los demás a través del intercambio, es decir que puede darse y también recibirse. Los recursos psicológicos se asocian a los conceptos de capacidades y de fortalezas; estos pueden ser individuales, familiares y sociales”.<sup>45</sup>

- **Recibir capacitación necesaria para realizar el trabajo:** “Las actividades de formación deben realizarse en el marco de una planificación adecuada, para permitir cubrir las necesidades formativas en las áreas prioritarias, con criterios de calidad, dentro de procesos que permitan evaluar resultados y mejorar su desarrollo. Se deben comprobar los resultados en la práctica de las actividades realizadas, ligadas al uso adecuado de los recursos

disponibles y la resolución de problemas”. La formación “continuada debe estar integrada como parte de la actividad cotidiana en los hospitales y dotada de los recursos económicos suficientes que garanticen la oportunidad de acceso a todos los profesionales. El pacto de los objetivos individuales debe incentivar a los profesionales sanitarios para perfeccionar su formación, que debe ir acompañada de una mayor profesionalización”.<sup>46</sup>

- **Sentirse motivada (o), con ganas de esforzarse:** “La motivación es la capacidad que tiene una persona para dar el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización. Esta motivación en el trabajo es fundamental para aumentar la productividad empresarial y el trabajo del equipo en las diferentes actividades que realizar, además de que cada una de las personas de la organización se sienten realizadas en su puesto de trabajo y se identifiquen con los valores de la empresa. De esta forma, los trabajadores se consideran parte importante de la empresa y trabajar para conseguir lo mejor para ellos y para la empresa”.<sup>47</sup>

- **Apoyo de los compañeros para cumplir con la responsabilidad que delegan:** “El apoyo entre los miembros del grupo de trabajo constituye un factor central de la salud personal y organizacional. De hecho, las oportunidades de relación con compañeros de trabajo es una variable habitualmente valorada. Por el contrario, la ausencia del contacto con otros trabajadores o la falta de apoyo y cooperación entre compañeros pueden producir elevados niveles de tensión y estrés entre los miembros del grupo. La confianza, la comunicación espontánea y el apoyo mutuo, en definitiva, las relaciones personales, constituyen un factor importante a la hora de hacer posible el éxito en los grupos de trabajo; en la medida en que estas relaciones se pierden o son inexistentes se hace más difícil la colaboración y pueden llegar a convertirse en una importante fuente de estrés”.<sup>48</sup>

- **Estrés y esfuerzo emocional:** “Existen numerosos factores dentro del entorno laboral que se han asociado con el estrés, evidentemente los empleos difieren en sus características, lo que permite identificar los factores estresantes propios del trabajo de la enfermera. La mayoría de los casos de estrés se remiten a las relaciones con los compañeros de trabajo (jefes, colegas o subordinados) como fuente del estrés ocupacional”.<sup>49</sup>

- **Separar las tareas profesionales al terminar la jornada de trabajo:** “La jornada laboral, la determinación de su duración y su reparto entre tareas y trabajadores son uno de los principales retos organizativos de cualquier empresa. Y es así porque, en mayor o menor medida, al terminar la jornada laboral los profesionales separan las actividades del trabajo y las cotidianas, evitando de esta manera el estrés”.<sup>50</sup>

- **Ganas de ser creativa (o):** “La creatividad es una capacidad básica de la inteligencia humana, cualquier persona puede ser creativa si se dan los condicionantes adecuados. La creatividad no solamente requiere de un estilo determinado de cognición, sino también del conocimiento y el control que los individuos tengan sobre sí mismos. Es necesario desarrollar habilidades que permitan gestionar las emociones que acompañan a las emociones creativas”.<sup>51</sup>

- **Lo que hay que hacer está claro:** “La ambigüedad de funciones es una situación en la que los individuos no saben que se espera de ellos y se da con frecuencia en las organizaciones. Las descripciones inadecuadas del puesto de trabajo, las explicaciones incompletas de las tareas asignadas, los rápidos cambios tecnológicos y el aumento de la complejidad de las organizaciones contribuyen a la ambigüedad de las funciones produciendo incertidumbre y frustración”.<sup>52</sup>

**-El trabajo es importante para la vida de otras personas:** “Los puestos de trabajo o los empleos existen dentro de ciertas estructuras sociales. Cada empleo pertenece a una categoría diferente en función del valor atribuido a las actividades que implica ese rol. Se trata del resultado de una construcción social. Independientemente del aprecio que cada uno tenga a su trabajo, existe un acuerdo general en la sociedad sobre la categoría de determinados puestos de trabajo. Las personas que ocupan un puesto valorado socialmente pueden mantener altos niveles de autoestima y confianza. La satisfacción laboral se define como el resultado de la apreciación que cada individuo hace de su trabajo y que le permite alcanzar o admitir el conocimiento de su importancia para la sociedad y responde a un estado emocional positivo resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales”.<sup>53</sup>

**-Sentirse orgullosa (o) del trabajo:** “En general el personal de enfermería considera su trabajo gratificante y uno de los principales elementos de satisfacción encontrados es el agradecimiento del paciente y de sus familiares, junto con la sensación de ver a un enfermo evolucionar satisfactoriamente o bien ver el nacimiento de una nueva vida en las áreas de toco quirúrgica”.<sup>54</sup>

**- Apoyo de la familia:** “Se refiere a la presencia de la unidad familiar durante el proceso de cualquier actividad laboral, enfermedad, discapacidad y asistencia de uno de sus miembros. El apoyo familiar, se ha definido como la medida en que la persona siente que es aceptada, amada y estimada por los miembros de su familia”.

De acuerdo con Baptista <sup>55</sup>, “el soporte familiar se manifiesta por medio de acciones que demuestran atención, cariño, diálogo, libertad, afectividad y autonomía entre los integrantes de la familia.

La familia es una Unidad social primaria y universal, por tanto, ocupa una posición central para la comprensión de la salud y la enfermedad.

El apoyo de familia aún en situaciones en donde no se comparten todos los puntos de vista de los hijos es fundamental en esta etapa de desarrollo del adolescente, cuando estos además de sus conflictos familiares, están sometidos a tensiones de su grupo y de la sociedad. Los adolescentes no solo necesitan aceptación de su grupo de iguales y de la sociedad, sino también de su familia”.

### **C. Demanda de trabajo:**

La “demanda en el mercado de trabajo representa la cantidad de trabajadores que las empresas o empleadores están dispuestas a contratar. Las empresas necesitan trabajadores para poder desempeñar su actividad y obtener el máximo beneficio a través de la venta de los bienes y servicios que producen”.<sup>56</sup>

**- Conflicto con otras personas del trabajo:** “El ámbito laboral es uno de los más sensibles en la vida de las personas. Y hay razones de peso para que sea así, pues el trabajo se relaciona con el sustento económico, el talento personal y las metas. En conflicto es una situación de desacuerdo que encuentra resistencia para su resolución. Conviene señalar que el desacuerdo no significa conflicto, pues un desacuerdo es una diferencia de puntos de vista, y lo que convierte en conflicto es la rigidez en las posiciones, que impide convenir o armonizar”.

En el mundo organizacional pueden presentarse situaciones de conflicto entre personas o grupos, y éstas pueden expresarse de manera evidente o permanecer latentes y ocultas. Es necesario develar las tensiones existentes y abordarlas.<sup>57</sup>

**-Incomodidad física en el trabajo:** “Este aspecto es especialmente importante en el trabajo que presentan un alto grado de autonomía en la organización del propio puesto de trabajo, como es el caso del trabajo en los hospitales. Es importante conocer la forma de distribuir los elementos de trabajo, no ha recibido información sobre cómo debe ajustar el mobiliario que utiliza o carece de información acerca de la importancia de determinados hábitos de trabajo”. Un “adecuado diseño de las instalaciones (locales, emergencias, climatización, iluminación y acondicionamiento acústico). Este aspecto asegura disponer de condiciones ambientales correctas, cumpliendo con los requisitos mínimos en materia de higiene y seguridad”. Una correcta selección del equipamiento que se compra (sillas y mesas de trabajo, equipos informáticos, programas, etc.).<sup>58</sup>

**- Falta de tiempo para la vida personal:** “Los profesionales de enfermería que desarrollan sus actividades en el ámbito asistencial, están sujetos, en general, a una estructura horaria que interfiere en la vida familiar, ya que esta no coincide con los horarios habituales de trabajo y estudio del resto de las personas del núcleo familiar, lo que condiciona que la conciliación de la vida laboral y familiar, entre otras, pueda influir en el grado de satisfacción en el trabajo de este colectivo de profesionales. Esta situación sin duda puede afectar tanto a varones como mujeres independientemente de su profesión, pero supone una mayor dificultad para las mujeres, ya que la dependencia de la estructura familiar, hasta la fecha, recae fundamentalmente sobre la mujer, que ha de asumir el reto de poder conciliar su vida laboral, profesional y privada”.<sup>59</sup>

**- Interrupciones molestas en el trabajo:** “En las unidades de hospitalización la presión de tiempo viene condicionada por la preparación del paciente, además, en las salas de hospitalización la sobrecarga de trabajo viene influida por tener que realizar demasiadas tareas que no son de enfermería: tareas

administrativas, de intendencia, de vigilancia de celador, control de material y equipo, la comida, atención a los familiares, el teléfono y la papelería, entre otros”.<sup>60</sup>

- **El trabajo genera estrés:** “En ocasiones los empleados se ven sometidos a una excesiva carga de trabajo debido a una mala planificación por parte de los gestores. Los plazos ajustados y la obligación de terminar tareas contrarreloj elevan los niveles de cortisol en el trabajador (hormona causante del estrés), lo que puede aumentar su ansiedad, volviéndolo irritable y disminuyendo su capacidad para resolver los problemas y ejecutar las tareas previstas”.<sup>61</sup>

En realidad, “el estrés es una respuesta fisiológica natural del ser humano, pues actúa como un mecanismo de defensa que prepara el organismo para hacer frente a situaciones nuevas, que presentan un nivel de exigencia superior o que se perciben como una amenaza. El problema se da cuando esta respuesta natural del organismo se activa en exceso o de modo prolongado, lo que puede dar lugar a problemas de salud en el corto, medio o largo plazo, y determinados entornos, como el laboral, pueden ser propicios para ello. No obstante, es conveniente señalar que no todos los trabajadores reaccionan ante el estrés laboral de igual modo, ni un factor que genere estrés en un individuo tiene necesariamente por qué generarlo en otro, o con la misma intensidad”.

- **El trabajo tiene consecuencias negativas para la salud:** “El término Burnout hace referencia a un tipo de estrés laboral e institucional generado en profesionales que mantienen una relación constante y directa con otras personas, máxime cuando ésta es catalogada de ayuda como las enfermeras, y su origen se basa en como los individuos interpretan y mantienen sus propios estadios profesionales ante situaciones de crisis. Los elementos que se

revelan como características serían cansancio emocional caracterizado por la pérdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento, la fatiga, etc.; la despersonalización manifestada por un cambio negativo de actitudes y respuestas hacia los demás con irritabilidad y pérdida de motivación hacia el trabajo y la incompetencia personal (falta de realización personal) con respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo”. La edad aunque parece no influir en la aparición del síndrome se considera que puede existir un periodo de sensibilización debido a que habría unos años en los que el profesional “sería especialmente vulnerable a éste siendo éstos los primeros años de la carrera profesional dado que sería el período en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, aprendiéndose en ese tiempo que tanto las recompensas personales, profesionales y económicas, no son ni las prometidas ni las esperadas”.

“Es importante tener en cuenta que el estrés es adaptativo: el estar expuesto a un nivel moderado de estrés es conveniente para mantener el tono vital, para estar despierto, no aburrirse y enfrentarse con energía a los retos de la vida”.

De hecho, el estrés en el trabajo puede resultar positivo cuando se da en baja intensidad, permitiendo a los profesionales mantenerse activos y alertas. No obstante, cuando estos niveles se sobrepasan y se convierte en patología surgen las consecuencias negativas.<sup>62</sup>

### **Efectos negativos en los profesionales:**

- “Problemas de sueño.
- Actitud irritada o de angustia.
- Incapacidad para relajarse o concentrarse.
- Mayor riesgo de sufrir un accidente en el trabajo.
- Disminución del interés por el trabajo.

- Tendencia a sufrir adicciones (drogas, alcohol, tabaco...).
- Empeoramiento del estado físico y sobrepeso.
- Mayor incidencia de enfermedades cardíacas, coronarias, diabetes o trastornos músculo-esqueléticos.
- Síndrome de burnout o de agotamiento.
- Depresión con cuadros de ansiedad, baja autoestima, irascibilidad, poca concentración”.

- **Prisas por falta de tiempo para hacer el trabajo:** “Si los trabajadores no pueden corresponder a las expectativas que se espera de ellos experimentarán una sobrecarga de funciones. Esta sobrecarga no implica que se cuestionen la legitimidad de la demanda o de lo que se espera; más bien la persona es simplemente incapaz de cumplir dentro de un periodo de tiempo limitado. Como consecuencia, se sacrifica la calidad por la cantidad, el yo es amenazado y se desarrolla frustración. Esta situación puede generar conflictos con otras personas debido a que el trabajo no se entrega a tiempo o las actividades y cuidados al paciente quedan pendientes para la enfermera del turno consecutivo”. Por otro lado, el contacto con el padecimiento, el sufrimiento y la muerte, constituye una carga mental para este grupo de trabajadores.”<sup>63</sup>

- **Presión recibida para cumplir la calidad del trabajo:** “Las competencias adquiridas y sobre todo, la capacidad de aprender nuevas habilidades prima actualmente en los profesionales de recursos humanos tiende cada vez más por demandar otro tipo de habilidades que van más allá de la experiencia académica. La adaptación al cambio, la capacidad de completar tareas en tiempo reducido, saber soportar el estrés, trabajar y organizarse bajo presión. Si bien no todas las personas tienen la misma capacidad de realizar sus funciones bajo circunstancias adversas, manteniendo al mismo tiempo una buena eficiencia, el trabajo bajo presión es una habilidad que se puede aprender. Se trata de saber cómo gestionar

el estrés y organizarse correctamente para cumplir con nuestros objetivos”.

En la actualidad, trabajar bajo presión ha pasado de ser un requisito para determinados puestos a ser considerado como una competencia profesional cada vez más exigida por las empresas. Se trata de sacar más trabajo, mejor y en menos tiempo.<sup>64</sup>

“Expertos en recursos humanos aseguran que, inicialmente, trabajar bajo presión puede optimizar la actividad del individuo y, en consecuencia, aumentar su productividad. No obstante, si la persona no sabe manejar este tipo de situaciones, aumentará su cansancio, generará estrés, y disminuirá su rendimiento”.

**- Presión que se recibe para mantener la carga de trabajo:**

“Cualquier trabajador es susceptible de desánimo y pérdida de entusiasmo por su trabajo, los que más riesgos tienen son los profesionales que tienen contacto directo con el público, especialmente en el ámbito sanitario. Hoy día, los profesionales sanitarios están sometidos a una gran sobrecarga asistencial por parte de pacientes cada vez más exigentes y críticos. Es decir, existen múltiples factores sociales, tecnológicos y económicos que obligan a que cada vez se exija mayor rendimiento a los profesionales sanitarios sin que, nunca, o casi nunca, se piense en su calidad de vida profesional. Los profesionales tienden a dar calidad al cliente en la misma medida en que perciben que son tratados por la organización en que trabajan”.<sup>65</sup>

**- Carga de responsabilidad en el trabajo:** “Es el exceso de trabajo y la lucha contra los plazos del mismo, llevando esto a una falta de tiempo personal. La sobrecarga de rol en la enfermería supone no poder atender adecuadamente a los pacientes, incurrir en errores al administrar medicamentos, recibir quejas de los familiares del paciente y del propio paciente por falta de atención y cuidados, de

los propios compañeros que tienen que asumir tareas que no se han generado en su turno, e incluso asistir a la muerte de pacientes en situaciones de urgencias”.<sup>66</sup>

- **Carga de trabajo a la semana:** “El solo hecho de trabajar con seres humanos constituye una gran responsabilidad para las enfermeras y uno de los principales estresores de estos profesionales es la sobrecarga de trabajo no solo por el número de pacientes, sino también por la gran cantidad de cuidados que demandan algunos. Esta sobrecarga se acentúa en ocasiones por que los horarios no siempre están cubiertos. Otro elemento relacionado con esta carga de trabajo, es la presión de tiempo con que éste se realiza por las prisas y emergencia que requiere su ejecución”.<sup>67</sup>

#### **D. Percepción:**

“Es la capacidad de la persona para obtener información sobre algo a partir de los efectos que los estímulos producen sobre los sistemas sensoriales, lo cual les permite interaccionar adecuadamente con su ambiente. En el caso de la modalidad visual, la percepción puede entenderse como la obtención de conocimiento del mundo físico que rodea a partir de la disposición óptica, es decir, el complejo patrón de la luz reflejada por los diferentes elementos que lo componen. Es por ello, que, como otros muchos aspectos denominados cognitivos, la percepción puede entenderse como procesamiento de información”.<sup>68</sup>

#### **Cuestionario CVP 35**

Es “un cuestionario de calidad de vida profesional que consta de 35 ítems utilizado y validado al castellano en España a través de grupos focales con 23 expertos. Consta de 4 dimensiones: Recursos organizacionales, recursos psicológicos, demanda de trabajo,

percepción global, dando resultados deficiente, regular y bueno. Cada ítem es valorado en una escala de 1 a 10, a la que superponen las categorías: "deficiente" (valores 1 y 2), "regular" (valores 3,4 y 5), "bueno" (valores 6,7 y 8) y "excelente" (valores 9 y 10). En el cual se evalúa la calidad de vida del profesional de enfermería mediante 35 preguntas cerradas que hacen referencia a la percepción global que tiene el trabajador de las condiciones de su propia calidad de vida".<sup>6</sup>

### **Martha Rogers y su teoría de los seres humanos unitarios.**

El Modelo "basado en la teoría general de sistema, que considera que toda persona constituye un sistema en interacción con su entorno. Rogers afirma que todos los seres humanos son campos de energía dinámicos, integrados en los campos del entorno, obedecen a un patrón y se distinguen por su condición de sistemas abiertos. Dentro de su postulado considera la existencia de dos campos de energía: El del ser humano y el entorno y como un campo de energía irreducible, indivisible, y multidimensional, que obedece a un cierto patrón y se manifiesta a través de cantidades propias de su globalidad y que no pueden predecirse por el conocimiento de sus elementos individuales".

El modelo que propone "Rogers indica que toda persona constituye un sistema abierto, en constante cambio, activo que interacciona con su entorno, lo mismo sucede con la enfermera, su entorno está constituido por los pacientes, la familia con quienes interacciona en la búsqueda del equilibrio. Este proceso en la búsqueda del equilibrio es posible porque las personas representan energía, son capaces de emitir y cambiar dichas energías. Al citar que la existencia de una multidimensionalidad otorga la posibilidad de entender que una persona tiene necesidades y requiere de asistencia no solo biológica, sino psicológica, social y cultural".<sup>70</sup>

Lo mismo sucede con sus propias necesidades, en tal sentido, la enfermera debe considerar que debe mantener su propio equilibrio.

### **Sor Callista Roy. Modelo de adaptación.**

El modelo de Roy es “determinado como una teoría de sistemas con un análisis significativo de las interacciones. Contiene cinco elementos esenciales: paciente, meta de la enfermería, salud, entorno y dirección de las actividades. Los sistemas, los mecanismos de afrontamiento y los modos de adaptación son utilizados para tratar estos elementos. La capacidad para la adaptación depende de los estímulos a que está expuesto y su nivel de adaptación y este a la vez depende de tres clases de estímulos”:

- 1) “Focales, los que enfrenta de manera inmediata.
  - 2) Contextuales, que son todos los demás estímulos presentes.
  - 3) Residuales, los que la persona ha experimentado en el pasado.
- Considera que las personas tienen cuatro modos o métodos de adaptación: Fisiológica, auto concepto, desempeño de funciones, y relaciones de interdependencia. El resultado final más conveniente es un estado en el cual las condiciones facilitan la consecución de las metas personales, incluyendo supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio”.

La intervención “de enfermería implica aumento, disminución o mantenimiento de los estímulos focales, contextuales, y residuales de manera que el paciente pueda enfrentarse a ellos. Roy subraya que, en su intervención, la enfermera debe estar siempre consciente de la responsabilidad activa que tiene el paciente de participar en su propia atención cuando es capaz de hacerlo. Este modelo proporciona un sistema de clasificación de los productores de tensión que suelen afectar la adaptación, así como un sistema para clasificar las valoraciones de enfermería.

Roy define la salud como un proceso de ser y llegar a ser una persona integrada y total; también la considera como la meta de la conducta de una persona y la capacidad de la persona para ser un órgano adaptativo”.

El “objetivo del modelo es facilitar la adaptación de la persona mediante el fortalecimiento de los mecanismos de afrontamiento y modos de adaptación.

El cuidado de enfermería es requerido cuando la persona gasta más energía en el afrontamiento dejando muy poca energía para el logro de las metas de supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio. Incluye valoración, diagnóstico, establecimiento de metas, intervención y evaluación”.

El modelo se basa también en la observación y su experiencia con niños, acabando éste en un proceso realizado por inducción. <sup>71</sup>

## **II.c. HIPÓTESIS:**

### **II.c.1. HIPÓTESIS GLOBAL**

El perfil profesional es desfavorable y la calidad de vida laboral es regular en las enfermeras Hospital Regional Ica enero 2018.

### **II.c.2. HIPÓTESIS DERIVADAS**

**HD1:** El perfil profesional de las enfermeras del Hospital Regional Ica enero 2018 según competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales es desfavorable.

**HD2:** La calidad de vida laboral de las enfermeras del Hospital Regional Ica enero 2018 según recursos organizacionales, psicológicos, demanda de trabajo es regular.

## **II.d. VARIABLES**

**V. 1.** Perfil profesional

**V. 2.** Calidad de vida laboral.

## **II.e. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS**

**PERFIL PROFESIONAL:** El perfil profesional es el conjunto de capacidades y competencias que posee una persona, que le permitirá asumir responsabilidades propias de una determinada profesión para afrontar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo.

**CALIDAD DE VIDA LABORAL:** Es un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano en el aspecto laboral que tienen que ver con las experiencias humanas y con los objetivos organizacionales.

**ENFERMERO:** La enfermería abarca los cuidados, autónomos y en colaboración, que se prestan a las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o sanos, en todos los contextos, e incluye la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, y los cuidados de los enfermos, discapacitados, y personas moribundas.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **III.a. TIPO DE ESTUDIO**

La investigación es de enfoque cuantitativo, ya que permite examinar los datos de forma numérica haciendo uso de la estadística; según el alcance de la información es descriptivo, ya que implica la observación y descripción del comportamiento de las variables sin influir sobre ellas; es de diseño no experimental, porque no se manipulan intencionalmente las variables de estudio; según el intervalo de ocurrencia de los hechos es transversal, porque se realiza la recolección de datos en un momento determinado.

### **III.b. ÁREA DE ESTUDIO**

La investigación se realizó en el Hospital Regional de Ica, el cual está ubicado en la calle Prolongación Ayabaca S/n, camino a Huacachina y el Caserío de Comatrana.

El hospital Regional de Ica, es una institución del Ministerio de Salud, que ofrece atención preventiva promocional, recuperativa y de rehabilitación del usuario, con profesionalismo, calidez y calidez. Es de complejidad II-2. Referencial de las regiones Ayacucho, Huancavelica y de la Región Ica.

Esta institución cuenta con los servicios de medicina general, pediatría, neonatología, emergencia, cirugía general, cirugía especialidades, maternidad, consultorios de crecimiento y desarrollo, inmunizaciones, psicología, ginecología, planificación familiar, radiología, farmacia y otros.

### **III.c. POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **III.c.1. POBLACIÓN**

La población de estudio estuvo constituida por 210 licenciadas en Enfermería que laboran en el Hospital Regional de Ica.

#### **III.c.2. MUESTRA**

La muestra estuvo constituida por 85 licenciadas en enfermería según los siguientes criterios:

##### **Criterios de inclusión:**

- Enfermeros (as) que aceptaron participar de la investigación
- Enfermeros (as) que trabajen en los servicios del hospital
- Enfermeros (as) que laboren más de un año en la institución.

##### **Criterios de exclusión:**

- Enfermeros (as) que no aceptaron participar de la investigación
- Enfermeros(as) que se encuentren de vacaciones, y/o permiso por enfermedad, maternidad.
- Enfermeros (as) que laboren en áreas administrativas.

### **III.d. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, para ambas variables. Para la elección del instrumento se tuvo en cuenta la capacidad para proporcionar en un tiempo bastante breve información sobre un mayor número de personas y la facilidad de obtener, cuantificar, analizar e interpretar los datos.

Para la primera variable Perfil profesional se utilizó un instrumento utilizado por Alcoser L. (2013), Las competencias profesionales de la enfermería del trabajo de Alorda C. de la Universitat de les Illes Balears (2009) respectivamente. El cual ha sido adaptado a la realidad local

algunos ítems no se tomaron en cuenta porque no eran aplicables para la investigación. Está constituido por 3 dimensiones: Competencias cognitivas, competencias procedimentales, competencias actitudinales, consta de 16 ítems con alternativa de respuestas dicotómica Sí y No.

Para la segunda variable Calidad de vida laboral se utilizó el Instrumento de Calidad de vida profesional (CVP) válido y confiable. Está constituido por 4 dimensiones: recursos organizacionales, recursos psicológicos, demanda de trabajo. Consta de 34 ítems dando resultados finales deficiente, regular y buena.

### **III.e. DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

El proceso de recolección de datos se realizó previa autorización de la Dirección del hospital para la aplicación del instrumento. La aplicación del instrumento fue en enero del año 2018.

Una vez obtenido el permiso, previo saludo; se explicó el motivo de la investigación y se solicitó su participación en el estudio previo consentimiento informado; así mismo la duración de la aplicación del instrumento fue de aproximadamente 25 minutos.

Se tuvo en cuenta los siguientes principios éticos:

- a) **La no maleficencia:** Se utilizó un cuestionario que no causó daño a la población de estudio. El resultado de este estudio servirá para la elaboración de estrategias para mantener un adecuado perfil profesional y calidad de vida laboral de las enfermeras del Hospital Regional.
- b) **La autonomía:** En esta investigación la investigadora aplicó un cuestionario previo consentimiento informado, explicando los objetivos del mismo, respetando la participación voluntaria.

- c) **Principio de beneficencia:** El beneficio de este estudio fue la aplicación del instrumento que evidencia resultados, luego de estos se analizan el perfil profesional y calidad de vida laboral para las licenciadas.
- d) **Principio de justicia:** La investigadora el día de la aplicación del instrumento no tuvo preferencias por nadie. Se les brindó la información que requerían. No se manipularon los datos y ni los resultados.

En todo momento se respetó la autonomía en las decisiones básicas a través del consentimiento libre e informado, justicia porque se realizó sin discriminaciones de ninguna índole respetando sus derechos y su dignidad, beneficencia, porque incluye el objetivo del bien contando con el consentimiento informado; no maleficencia manteniendo el respeto a la integridad y la confidencialidad pues se mantuvo en estricta reserva las respuestas que dieron en el cuestionario.

Concluida la recolección de datos se les agradeció por su participación.

### **III.f. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

Una vez recolectada la información, se procedió al procesamiento de los datos de forma manual y electrónica, se usó los programas informáticos Excel y Microsoft Word, codificando los resultados tanto para los datos generales y ambas variables de estudio. Realizando una tabla matriz para luego obtener las tablas de frecuencia y porcentajes, y contribuir los gráficos correspondientes.

El análisis de los datos se realizó de acuerdo a los objetivos del estudio utilizando la estadística descriptiva diseñando tablas y gráficos de frecuencias y medidas de resumen para la presentación de

resultados, la valoración que se le asignó a la primera variable perfil profesional es la siguiente:

**Competencias cognitivas:**

Favorable: (10-12 pts.) Desfavorable:(6-9 pts.)

**Competencias procedimentales:**

Favorable: (8-10 pts.) Desfavorable:(5-7 pts.)

**Competencias actitudinales:**

Favorable: (8-10 pts.) Desfavorable:(5-7 pts.)

Para la segunda variable calidad de vida laboral se le asignó la siguiente valoración.

**Recursos organizacionales:**

Buena: (91-130 pts.)

Regular: (52-90 pts.) Deficiente:(13-51 pts.)

**Recursos psicológicos:**

Buena: (70-100 pts.)

Regular: (40-69 pts.) Deficiente:(10-39 pts.)

**Demanda de trabajo:**

Buena: (78-110 pts.)

Regular: (44-77 pts.) Deficiente:(11-43 pts.)

**Global:**

Buena: (238-340 pts.)

Regular: (136-237 pts.) Deficiente:(34-135 pts.)

## CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

### IV.a. RESULTADOS:

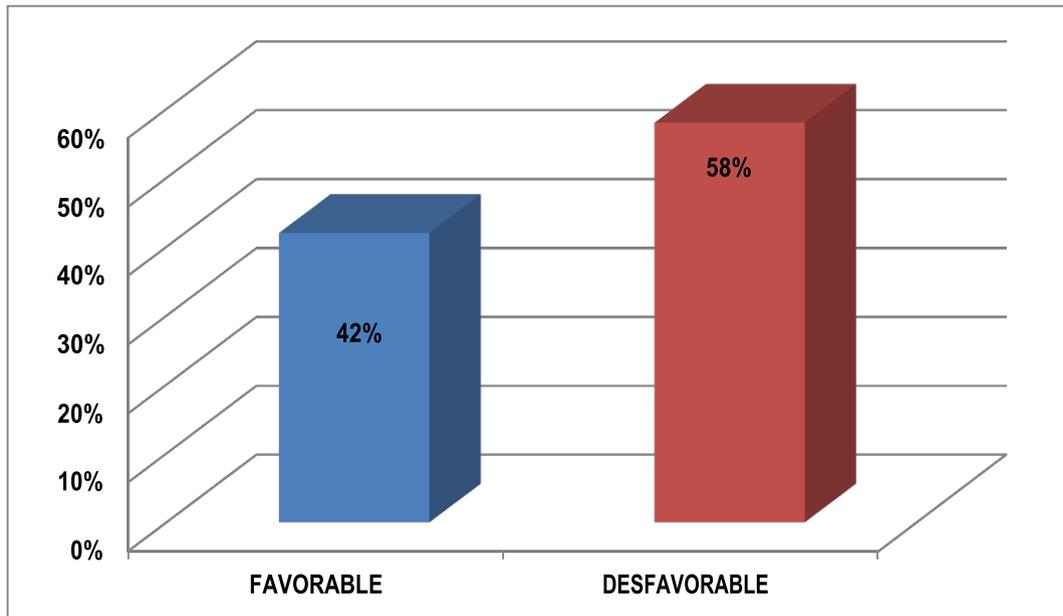
**TABLA 1**  
**DATOS GENERALES DE LAS ENFERMERAS HOSPITAL**  
**REGIONAL ICA**  
**ENERO 2018**

<b>DATOS GENERALES</b>	<b>Fr</b>	<b>%</b>
<b>SEXO</b>		
Masculino	10	12
Femenino	75	88
<b>EDAD</b>		
Menos de 30 años	6	7
31-40 años	32	38
41-50 años	17	20
51 a más años	30	35
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>		
Menos de 5 años	8	9
6-10 años	24	28
11-15 años	13	15
16-20 años	10	12
21 años a más	30	36
<b>TIENE TITULO DE ESPECIALIDAD EN EL ÁREA DONDE LABORA</b>		
Si	61	72
No	24	28
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

Según los datos generales de las enfermeras(os), el 88%(75) corresponden al sexo femenino, el 38%(32) tienen de 31 a 40 años, el 36%(30) tienen de 21 años a más de experiencia laboral y el 72%(61) tienen título de especialista en el área donde labora.

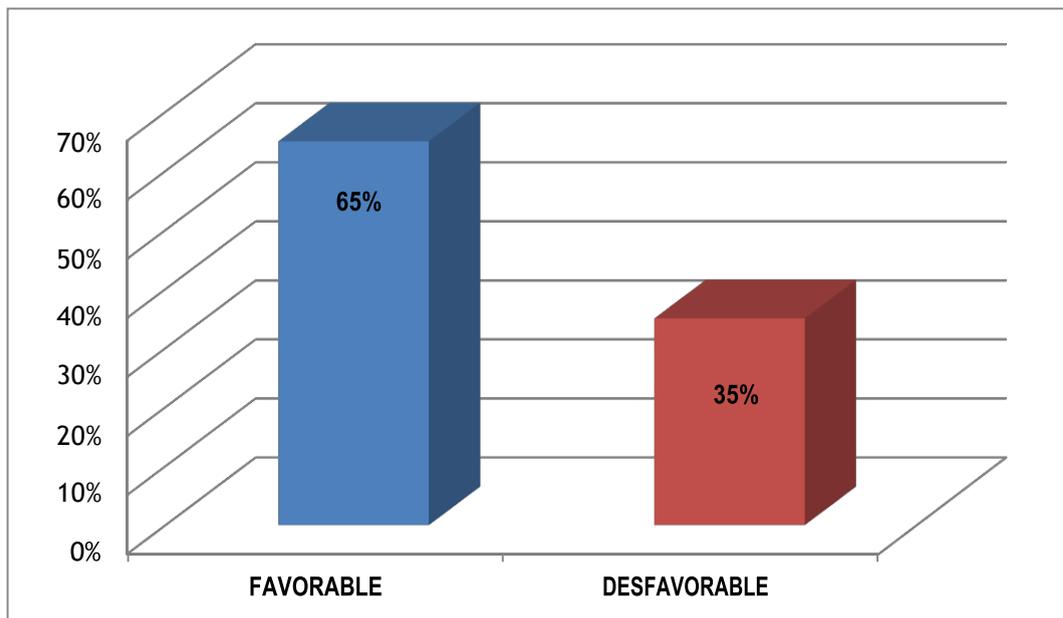
## GRÁFICO 1

### PERFIL PROFESIONAL SEGÚN COMPETENCIAS COGNITIVAS DE LAS ENFERMERAS HOSPITAL REGIONAL ICA ENERO 2018



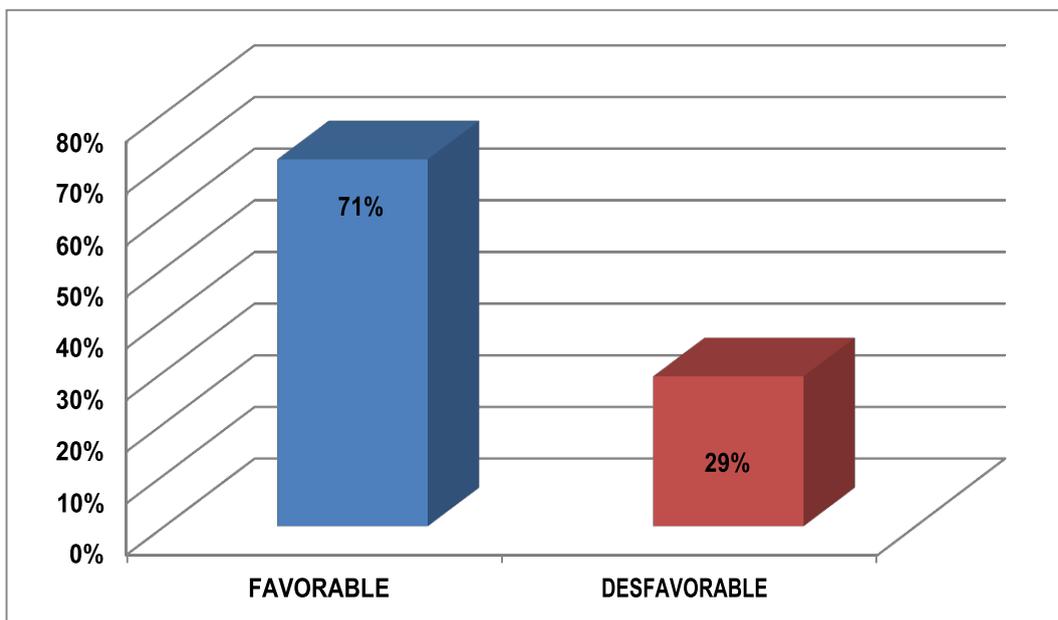
El perfil profesional según competencias cognitivas de las enfermeras es desfavorable en 58%(49) y favorable en 42%(36) según resultados.

**GRÁFICO 2**  
**PERFIL PROFESIONAL SEGÚN COMPETENCIAS**  
**PROCEDIMENTALES DE LAS ENFERMERAS**  
**HOSPITAL REGIONAL ICA**  
**ENERO 2018**



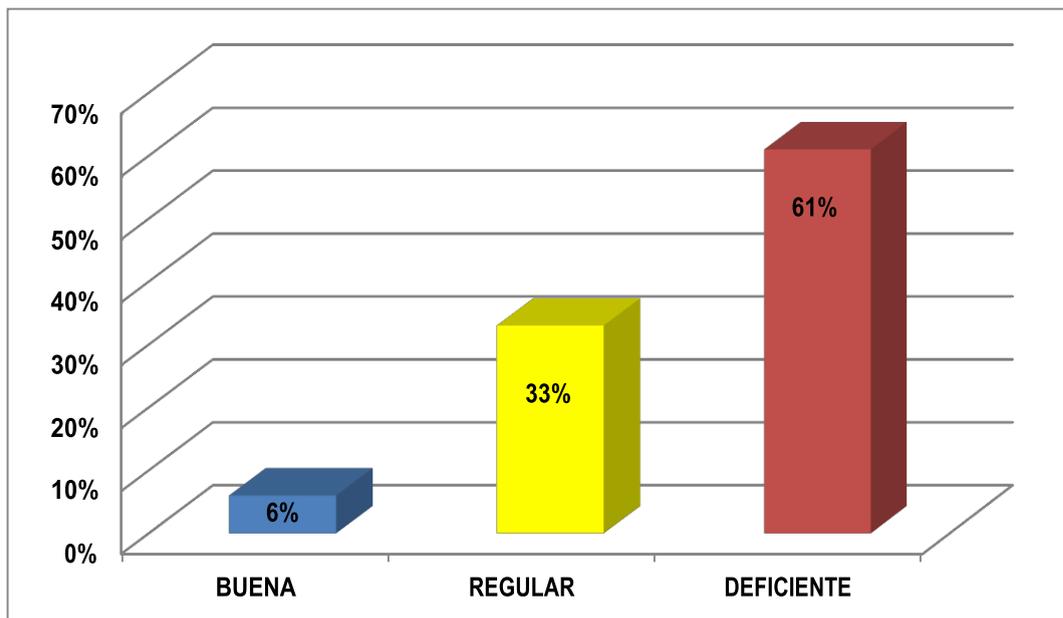
Del 100%(85) de las enfermeras según competencias procedimentales es favorable en 65%(55) y desfavorable en 35%(30)

**GRÁFICO 3**  
**PERFIL PROFESIONAL SEGÚN COMPETENCIAS**  
**ACTITUDINALES DE LAS ENFERMERAS**  
**HOSPITAL REGIONAL ICA**  
**ENERO 2018**



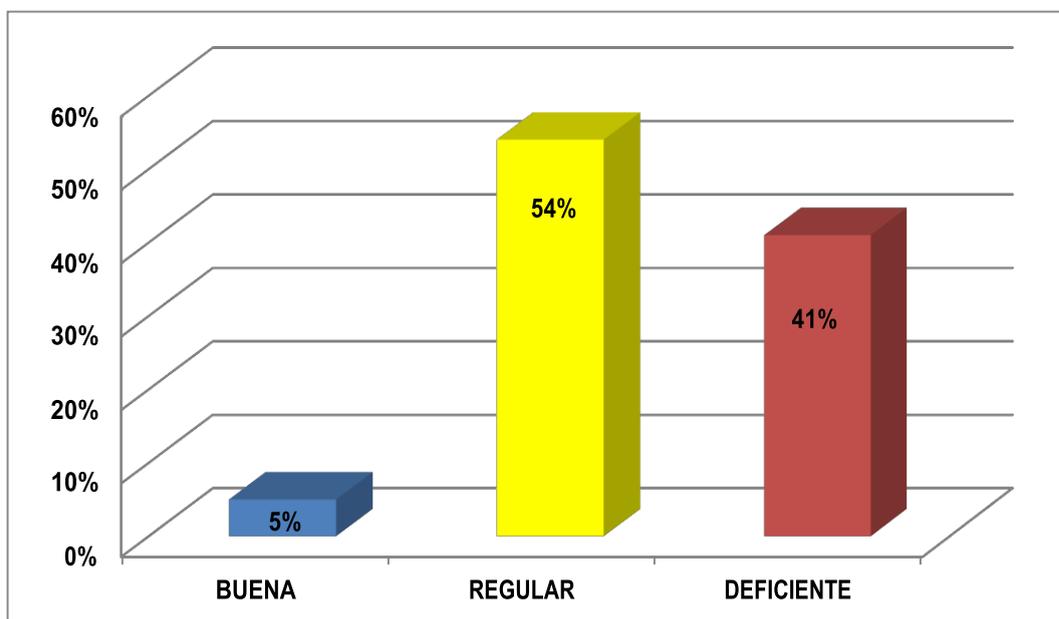
El perfil profesional de las enfermeras según competencias actitudinales es favorable en 71%(60) y solo el 29%(25) es desfavorable.

**GRÁFICO 4**  
**CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN RECURSOS**  
**ORGANIZACIONALES DE LAS ENFERMERAS**  
**HOSPITAL REGIONAL ICA**  
**ENERO 2018**



La calidad de vida organizacional de las enfermeras según recursos organizacionales es deficiente en 61%(52), regular en 33%(28) y buena en 6%(5).

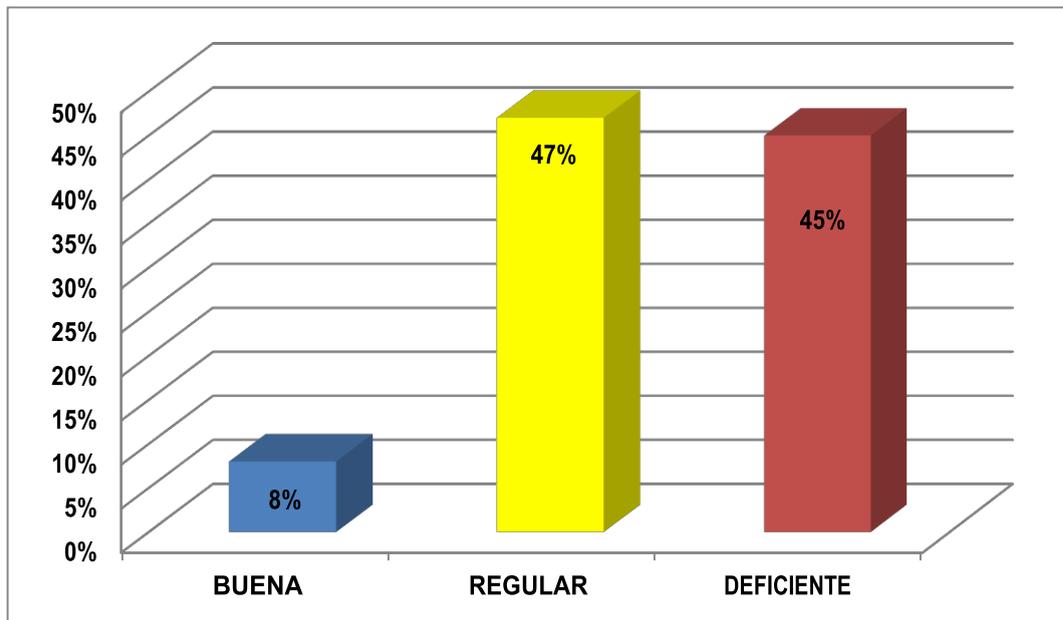
**GRÁFICO 5**  
**CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN RECURSOS**  
**PSICOLÓGICOS DE LAS ENFERMERAS**  
**HOSPITAL REGIONAL ICA**  
**ENERO 2018**



Según recursos psicológicos, la calidad de vida laboral de las enfermeras es regular en 54%(46), deficiente en 41%(35) y finalmente buena en 5%(4) según resultados obtenidos.

## GRÁFICO 6

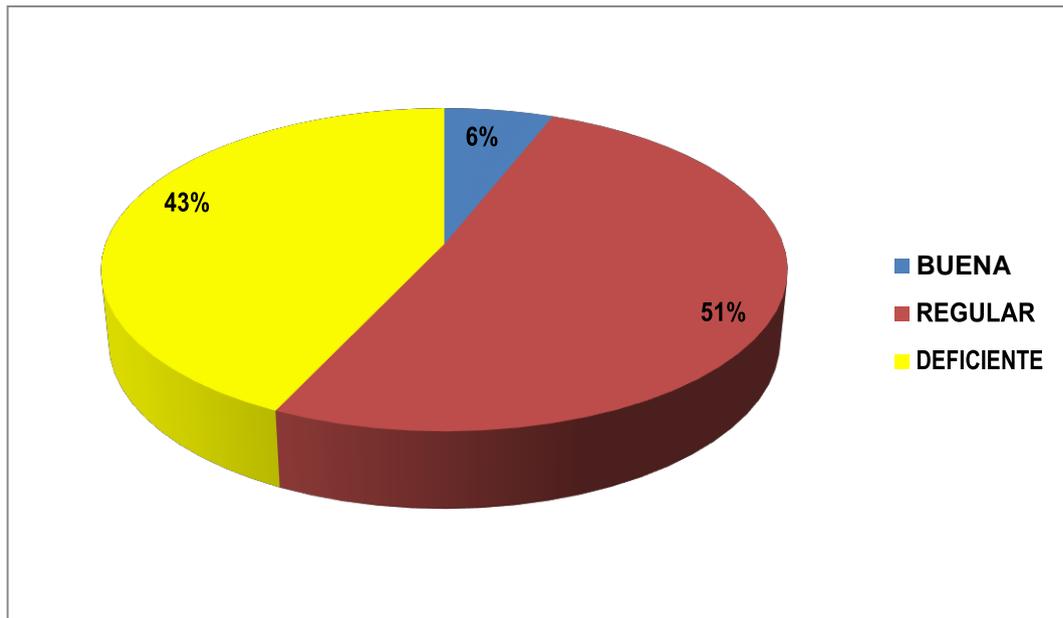
### CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN DEMANDA DE TRABAJO DE LAS ENFERMERAS HOSPITAL REGIONAL ICA ENERO 2018



La calidad de vida laboral de las enfermeras según demanda de trabajo es regular en 47%(40), deficiente en 45%(38) y buena en 8%(7).

## GRÁFICO 7

### CALIDAD DE VIDA LABORAL GLOBAL DE LAS ENFERMERAS HOSPITAL REGIONAL ICA ENERO 2018



La calidad de vida laboral global de las enfermeras es regular en 51%(43), deficiente en 43%(37) y buena en 6%(5) según resultados.

#### IV.b. DISCUSION:

**Tabla 1:** Según datos generales de las enfermeras(os), el 88% es de sexo femenino, 38% tienen de 31 a 40 años, 36% tienen de 21 años a más de experiencia laboral y 72% tienen título de especialista en el área donde labora. Resultados similares respecto al sexo con Granero L.<sup>9</sup> predominaron mujeres 85,9%, con una edad media de 41,9 años

Como se aprecia en la investigación existen más enfermeras tal como lo refleja el resultado del estudio respecto al sexo, claramente reflejadas en el desarrollo de la profesión de enfermería y por las cualidades exigidas a quienes la ejercen que han permitido a la mujer y la enfermería conquistar espacios en la sociedad y el campo laboral. Así también los años de experiencia les brinda la capacidad de haber desarrollado habilidades y destrezas en la optimización de su labor que podrían influir en su calidad de vida profesional.

**Gráfico 1:** El perfil profesional según competencias cognitivas de las enfermeras es desfavorable en 58% y favorable en 42%, resultados contrarios con Rivas A, Samamé G.<sup>12</sup> donde revelan que, en el área de formación general e investigación, los docentes lo perciben como óptimo en 83.3%.

Se tomó en cuenta las capacitaciones constantes durante los últimos cinco años, así como si ha realizado trabajos de investigación en los últimos cinco años y si los presenta en congresos y publicaciones científicas por propia iniciativa, los resultados son desfavorables por lo que se debe estimular al profesional de enfermería a que realice estudios de investigación como elemento que garantiza el empoderamiento de la profesión de enfermería en el mundo de la ciencia

Al respecto se puede inferir que la capacitación es muy importante en

el logro de los mejores estándares de calidad y como respuesta a las necesidades de brindar un trabajo calificado y productivo en base a los conocimientos, no olvidando que se convierte en pieza fundamental para el progreso de la institución y la sociedad.

**Gráfico 2:** Del 100% de las enfermeras según competencias procedimentales es favorable en 65% y desfavorable en 35%, resultados similares con Velásquez C. <sup>13</sup> donde el profesional de enfermería refiere que la capacitación para realizar el trabajo fue buena en el 42% de los participantes.

Actualmente se exige profesionales competentes y preparados que asuman retos inmersos en la sociedad de la información y el conocimiento en respuesta a los avances tecnológicos y que a través de la experiencia y entrenamiento formal constituyen los procedimientos, procesos y destrezas que ayudan al profesional a preservar la salud y combatir la enfermedad. En esta dimensión en su mayoría las licenciadas (os) refieren que hacen una evaluación interna de sus habilidades y destrezas que les permite resolver problemas durante la jornada laboral, así también refieren que no cuentan con los materiales necesarios para el desarrollo de su labor en forma óptima.

**Gráfico 3:** El perfil profesional de las enfermeras según competencias actitudinales es favorable en 71% y solo el 29% es desfavorable, resultados similares a los hallados por Bacalla L.<sup>13</sup>. En la dimensión actitud, el 90% tienen un perfil profesional bueno y el 10% regular.

Se toma en cuenta características que tienen determinadas personas que hacen que su comportamiento sea satisfactorio en el lugar en el cual se desenvuelven, como la actitud de compromiso y colaboración en su servicio así como la confidencialidad manteniendo en todo momento un ambiente agradable y de comunicación con los

compañeros de trabajo durante la atención de enfermería. En esta dimensión se obtiene resultados favorables en su gran mayoría destacándose que lo hacen por vocación y servicio a los pacientes.

**Gráfico 4:** La calidad de vida organizacional de las enfermeras según recursos organizacionales es deficiente en 61%, regular en 33% y buena en 6%, resultados que son parecidos con Granero L.<sup>9</sup> Las enfermeras percibieron que su adaptación a la organización era mayor que el ajuste de esta a ellas; Quintana M, Sáez K, Figueroa C, García J, Salazar R, Tinajero R. et al<sup>10</sup>. Existen factores sociodemográficos y de organización del trabajo que se relacionan con alguna de las dimensiones de la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería.

En esta dimensión, los resultados son deficientes debido a que el personal refiere que no cuenta con los medios adecuados para el cumplimiento de los objetivos sobre todo los medios financieros y materiales, existe poco apoyo de los jefes por lo que es necesario el liderazgo para guiar a los colaboradores en el fortalecimiento de la profesión de enfermería animándolas para que actúen de la mejor manera posible con todas sus potencialidades en aquellos aspectos relacionados con el trabajo de la organización y que repercutan en un mejor desempeño de los mismos, de esta manera se motivará a una mejora en la calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería.

En este sentido, atender al personal de enfermería, debería ser uno de los objetivos prioritarios pues se convierte en un eslabón que repercute directamente sobre las personas que son receptoras de los cuidados.

**Gráfico 5:** Según recursos psicológicos la calidad de vida laboral de las enfermeras es regular en 54%, deficiente en 41% y buena en 5%, los resultados tienen similitud con Granero L.<sup>9</sup> Afloró una presencia

alta de efectos colaterales relacionados con el desgaste (sobrecarga, agotamiento físico, saturación mental y desgaste emocional), además de dolores de espalda y de tensiones musculares, Peña R, Viamonte V, Zegarra S. <sup>11</sup> El 89,2% tiene alta satisfacción por el puesto de trabajo y el bienestar logrado a través del trabajo tiene una percepción media y alta con un 56,9% y 43,1%; Velásquez C. <sup>13</sup> La calidad de vida profesional de las enfermeras fue regular en las dimensiones soporte emocional de los directivos, carga de trabajo, y motivación intrínseca alcanzando: 64%(32); 66%(33); 38%(19).

Se obtienen resultados regulares en el cual se estudian aspectos que ayudan a manejar diferentes situaciones de la vida, aquí el personal por falta de apoyo o compañerismo puede presentar tensión y estrés ocupacional por ello al terminar la jornada laboral deben separar las actividades de trabajo evitando de esta manera el estrés necesario el autocontrol para el manejo de emociones que hacen que la comunicación sea caótica por lo que es necesario que se eliminen las tensiones existentes. Los resultados permiten viabilizar áreas de oportunidad para implementar experiencias estrategias tendientes a elevar la salud ocupacional del personal de enfermería. Para esto se debe fomentar ambientes saludables donde el personal de enfermería cuente con las herramientas necesarias para brindar un cuidado de calidad a los usuarios manteniendo un equilibrio entre la vida personal y el trabajo.

**Gráfico 6:** La calidad de vida laboral de las enfermeras según demanda de trabajo es regular en 47%, deficiente en 45% y buena en 8%, resultados que se pueden comparar con Peña R, Viamonte V, Zegarra S.<sup>11</sup> El profesional de Enfermería percibe una calidad de vida en el trabajo de nivel media en la dimensión seguridad en el trabajo y Granero L.<sup>9</sup> El impacto percibido fue alto en el incremento de la jornada laboral anual, el aumento de complejidad y de presión

asistencial. El profesional de enfermería debe organizar su trabajo debido a la cantidad de pacientes cada vez más exigentes y críticos siendo una gran responsabilidad para el personal trabajar con seres humanos.

En esta dimensión se tomó en cuenta la cantidad y calidad de trabajo que tiene la enfermera, los resultados se deben en su mayoría a la presión del tiempo que está condicionada por las tareas a realizar en el contexto de trabajo y que tiene repercusiones en la eficiencia del servicio que otorga por lo cual se debe evaluar la posibilidad de crear espacios de relajación en los servicios revalorando la calidad de vida del profesional ya que de esta actitud dependerá la calidad del cuidado o servicio que brinde a los pacientes.

**Gráfico 7:** La calidad de vida laboral global de las enfermeras es regular en 51%, deficiente en 43% y buena en 6%, resultados similares con Peña R, Viamonte V, Zegarra S.<sup>11</sup> Los profesionales de enfermería en su mayoría perciben una calidad media de vida en el trabajo y Velásquez C. La calidad de vida profesional es regular en las enfermeras que laboran en el Hospital San José de Chincha.<sup>13</sup>

Por lo que sería importante mejorar y optimizar los factores de trabajo que se identifiquen como intervinientes en la calidad de vida profesional de las enfermeras (os) y así lograr un clima laboral agradable de manera que pueda cumplir a cabalidad con sus funciones generando de esta manera un sentimiento de bienestar entre el profesional de enfermería y las demandas de la profesión.

## **CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **V.a. CONCLUSIONES**

1. El perfil profesional de las enfermeras del Hospital Regional de Ica según competencias cognitivas, es desfavorable aceptándose la hipótesis para esta dimensión y es favorable en las dimensiones procedimentales y actitudinales rechazándose la hipótesis para estas dimensiones.
2. La calidad de vida laboral de las enfermeras del Hospital Regional de Ica según recursos psicológicos y demanda de trabajo es regular por lo que se acepta la hipótesis para estas dimensiones y es deficiente en la dimensión recursos organizacionales por lo que se rechaza la hipótesis en esta dimensión.

## **V.b. RECOMENDACIONES:**

1. Al profesional de enfermería para que adopte un enfoque de su profesionalidad estando comprometidas con la formación continua, tomando conciencia de las barreras y obstáculos que se presentan en su práctica diaria promoviendo una cultura de innovación ejerciendo un pensamiento crítico, sobre las cuestiones éticas en la práctica profesional ejerciendo una gran empatía con los usuarios y tener habilidades interpersonales para equilibrar las necesidades del usuario y con habilidades necesarias para resolver problemas anticipándose para evitar situaciones difíciles trabajando de forma autónoma con iniciativa y espíritu emprendedor. Así también motivándose en su auto capacitación a través de cursos de actualización con la finalidad de organizar y planificar el trabajo en equipo respetando la diversidad y multiculturalidad con compromiso ético en la aplicación de los conocimientos en la práctica y con habilidades para la investigación y el liderazgo.
2. A las Supervisoras del hospital para que preste la debida atención a cada miembro de su equipo escuchando sus necesidades y de esta manera mejorar la calidad de vida profesional aplicando los conocimientos adquiridos a lo largo de su formación profesional, sobre recursos para afrontar situaciones que le demanden agotamiento emocional, fatiga, y mantener siempre buenas relaciones interpersonales para impartir cuidado humanizado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Recursos humanos sanitarios: una foto fija inalterada, ¿e inalterable? [En línea] España. Publicado en agosto del 2014. [Fecha de acceso 22 de octubre de 2017] Disponible en: [www.consejogeneralenfermeria.org/.../11394-recursos-humanos-sanitarios-una-foto-fi...](http://www.consejogeneralenfermeria.org/.../11394-recursos-humanos-sanitarios-una-foto-fi...)
2. Organización Mundial de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. [En línea] Washington, D. C. [Fecha de acceso 22 de octubre de 2017] Disponible en: [https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&catid=1443%3Aweb-bulletins&Itemid=135&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&catid=1443%3Aweb-bulletins&Itemid=135&lang=es)
3. Castillo Y, Beltrán A, Barroso L, López A, Sánchez A. Desempeño profesional, satisfacción y condiciones laborales de egresados de la Facultad de Enfermería. Cartagena Colombia. [En línea] [Tesis especialidad] 2013. [Fecha de acceso 22 de octubre de 2017] Disponible en: <http://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/68/desempe-no-profesional-satisfaccion-y-condiciones-laborales-de-egresados-de-la-facultad-de-enfermeria-de-la-universidad-de-cartagena-colombia/>
4. Estrés laboral. En: Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH. Ginebra: OIT, 2016. 62 p.) Oficina Regional de la OIT para América Latina y El Caribe. [En línea] [Fecha de acceso 30 de octubre de 2017] Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf).

- Estadísticas a propósito del día internacional de la enfermera y el enfermero. México. Publicado en diciembre de 2015.[En línea] [Fecha de acceso 30 de octubre de 2017] Disponible en: [www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/enfermera0.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/enfermera0.pdf)
5. Instituto Nacional de Estadística e Informática Profesionales de la salud médicos y enfermeras/os. [En línea]. 2015. [Fecha de acceso 30 de octubre de 2017] Lima Perú. Disponible en: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/.../cap02.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/.../cap02.pdf)
  6. Grillo P. Número de profesionales de salud creció en más de 27,000 en último quinquenio. [En línea] Publicado en mayo del 2016. Agencia Peruana de Noticias. Andina. [Fecha de acceso 30 de octubre de 2017] Disponible en: <https://andina.pe/agencia/noticia-numero-profesionales-salud-crecio-mas-27000-ultimo-quinquenio-615719.aspx>
  7. Peña R, Viamonte V, Zegarra S. Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional de Lima Metropolitana, 2017.[En línea] [Fecha de acceso 2 de noviembre de 2017] Disponible en: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/783>.
  8. Granero L. La calidad de vida laboral de las enfermeras de Barcelona. [En línea]. [Tesis doctoral] 2017. [Fecha de acceso 2 de noviembre de 2017] Disponible en: [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404610/AGL\\_TESIS.pdf?sequence](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence)
  9. Quintana M, Sáez K, Figueroa C, García J, et al. Calidad [Fecha de acceso 2 de noviembre de 2017] Disponible en: <https://biotecnia.unison.mx/index.php/biotecnia/article/viewFile/226/183>.
  10. Peña R, Viamonte V, Zegarra S. La calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de

emergencia de un Hospital Nacional de Lima Metropolitana. [En línea]. [Tesis licenciatura] 2017. [Fecha de acceso 5 de noviembre de 2017] Disponible en:

[http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/783/Rosario\\_Trabajo\\_Investigaci%C3%B3n\\_2017.pdf?sequence=6&isAllowed=y](http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/783/Rosario_Trabajo_Investigaci%C3%B3n_2017.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

11. Rivas A, Samame G. Perfil profesional de los docentes enfermeros: perspectiva de la comunidad educativa de la Universidad “Señor de Sipán”. [En línea] Chiclayo. [Tesis licenciatura] 2015. [Fecha de acceso 5 de noviembre de 2017] Disponible en:  
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/567/1/Rivas%20%20-%20%20Samam%C3%A9.pdf>.
12. Bacalla L. Perfil profesional del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud de Amazonas. 2015 [En línea] Disponible en.  
<http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1273/INFORME%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
13. Velásquez C. Calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que laboran en el Hospital San José de Chíncha. [En línea]. [Tesis licenciatura] 2016. [Fecha de acceso 5 de noviembre de 2017] Disponible en:  
<http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/530>.
14. Frenk J. Perfiles de enfermería 2005 N° ejemplares: 1500 Comisión interinstitucional de enfermería de la SS. ISBN 970-721-297-7 URL disponible en:  
[salud.edomexico.gob.mx/.../enfermeria.%20perfiles%20de.pdf](http://salud.edomexico.gob.mx/.../enfermeria.%20perfiles%20de.pdf).
15. Capacidades cognitivas. [En línea] Londres. Publicado en julio 2012. [Fecha de acceso 2 de noviembre de 2017] Disponible en:  
<http://accesibilidadcognitivaurbana.fundaciononce.es/capacidadesCognitivas.aspx>

16. UNMSM. Segunda especialidad de enfermería. Unidad de Posgrado-Facultad de Medicina. Lima Perú. [En línea] Publicado en abril 2018. [Fecha de acceso 3 de abril de 2018] Disponible en: [upg.medicina.unmsm.edu.pe/.../segunda-especialidad/segunda-especialidad-en-enferm](http://upg.medicina.unmsm.edu.pe/.../segunda-especialidad/segunda-especialidad-en-enferm).
17. Martínez N. Metodología para desarrollo de capacidades de investigación en sistemas y servicios de salud en Enfermería. Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana, Cuba. [En línea] 2016. [Fecha de acceso 5 de noviembre de 2017] Disponible en: <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/715/334>
18. Galván B. La importancia de la capacitación constante. [En línea] 2017. [Fecha de acceso 5 de noviembre de 2017] Disponible en: <http://hotelriazor.com.mx/tips-del-viajero/la-importancia-de-la-capacitacion-constante-en-tu-empresa.php>.
19. Gonzales E. Contenidos: conceptuales, procedimentales y actitudinales. Unefa, Los Teques. Estado Miranda. Venezuela. [En línea] [Fecha de acceso 10 de noviembre de 2017] Disponible en: <https://sites.google.com/site/webquestplanificacion/grupo-de-trabajo/home/elaboracion-de-objetivos-generales-y-especificos/contenidos-conceptuales-procedimentales-y-actitudinales>.
20. Brillo E. Habilidades personales que no pueden faltar en tu calidad de vida. Francia. [En línea] 2016. [Fecha de acceso 10 de noviembre de 2017] Disponible en: [https://www.uv.es/innovar/habilidades\\_y\\_destrezas.html](https://www.uv.es/innovar/habilidades_y_destrezas.html).
21. Redacción de la experiencia laboral. [En línea] México. 2015. [Fecha de acceso 10 de noviembre de 2017] Disponible en: <https://www.occ.com.mx/blog/asi-se-redacta-la-experiencia-laboral-en-el-curriculum/>.
22. Fundación Pere Tarrés. Definición de competencias actitudinales. Proyectos sociales Consorcio de la formación continuada de Catalunya Generalitat de Catalunya 2007. [En línea]. [Fecha de

acceso 19 de noviembre de 2017] URL disponible en: [www.fundaciontripartita.org/almacenv/webpubpro/textbase/.../CT06015.pdf](http://www.fundaciontripartita.org/almacenv/webpubpro/textbase/.../CT06015.pdf).

23. Celpax. Compromiso de los empleados. [En línea] 2016 México. [Fecha de acceso 19 de noviembre de 2017] Disponible en: <http://www.celpax.com/es/que-es-el-compromiso/>
24. Sánchez E. ¿Cómo tener una actitud positiva en el trabajo? Publicado en octubre del 2017 en Psicología. Colombia. [Fecha de acceso 19 de noviembre de 2017] Disponible en: <https://lamenteesmaravillosa.com/una-actitud-positiva-en-el-trabajo/>
25. Ávila J. Confidencialidad de la información. [En línea], Publicado en abril de 2013. [Fecha de acceso 19 de noviembre de 2017] El Salvador. Disponible en: [www.innsz.mx](http://www.innsz.mx) › Inicio › Investigación
26. Wellbourne T. Diferencia entre colaboración y trabajo en equipo. 2015. [En línea] República de Santo Domingo. [Fecha de acceso 29 de noviembre de 2017] Disponible en: <https://www.impulsapopular.com/gerencia/diferencia-entre-colaboracion-y-trabajo-en-equipo/>
27. Rodríguez L. La comunicación como base del trabajo en equipo. [En línea] Ciudad Juárez. [Fecha de acceso 3 de abril de 2018] Disponible en: <http://www.mujeresdeempresa.com/la-comunicacion-como-base-del-trabajo-en-equipo>.
28. García S. La calidad de vida profesional tiene una ventaja competitiva. *Revista de Qualitat* 1993; 11: 4-9.
29. Cabezas Peña C. La calidad de vida de los profesionales. *FMC* 2000; 7(Supl 7):53-68. Disponible en: [scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S113157682003000400009](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113157682003000400009).
30. Cassutti M. Administración de las organizaciones [en línea]. Argentina: TGU, UNC, [En línea] 2016 [Fecha de acceso 29 de noviembre de 2017] Disponible

en:[aotgu.eco.catedras.unc.edu.ar/sistemas-de-organizacion-y-contexto/un-sistema-abierto/recursos-organizacionales/](http://aotgu.eco.catedras.unc.edu.ar/sistemas-de-organizacion-y-contexto/un-sistema-abierto/recursos-organizacionales/)

31. Recursos organizacionales [En línea] Universidad de Córdoba. Argentina. [Fecha de acceso 29 de noviembre de 2017] Disponible en: <https://www.fundeu.es/noticia/empresas-y-administracion-piden-apoyo-desde-arriba-para-un-lenguaje-claro/>
32. Díaz C, Suárez O, Fueyo A, Mola P, Rancaño I, Sánchez A. et,al. Calidad de vida de los profesionales en el modelo de gestión clínica. Servicio de calidad y gestión clínica, servicio de salud del Principado de Asturias, Oviedo, España. [Artículo original] Gac Sanit vol.27 no.6 Barcelona nov./dic. 2013.
33. Altamirano R. La empresa tiene que entender que los trabajadores deben ser escuchados. [En línea] 2013. Chile. [Fecha de acceso 30 de noviembre de 2017] Disponible en: <https://universitarios.cl/2013/11/11/los-beneficios-de-escuchar-a-los-trabajadores/>.
34. Suarez M. Solo el trabajo en equipo hará crecer tu empresa. [En línea] 2014. Madrid. [Fecha de acceso 30 de noviembre de 2017] Disponible en: <https://elpais.com> › Economía › Más que empleo
35. La satisfacción laboral va más allá del sueldo. [Datos de internet] [En línea] 2016. Móstoles. Madrid. [Fecha de acceso 2 de diciembre de 2017] Disponible en: <http://www.actitud24.com/la-satisfaccion-laboral-va-mas-alla-del-sueldo/>
36. Satisfacción laboral: Factores de influencia positivos y negativos. España. [En línea] 2016. [Fecha de acceso 2 de diciembre de 2017] Disponible en: <https://www.aguaeden.es/.../satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-neg...>
37. Tanner OC. La importancia de reconocer a los empleados. Barcelona. [En línea] 2016. [Fecha de acceso 2 de diciembre de 2017] Disponible en: <https://www.equiposytalento.com/.../12/.../la-importancia-de-reconocer-a-los-emplead>.
38. Martín L. Calidad de vida profesional en enfermería. 2017. [Tesis

- especialidad] España. Disponible en:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=157217>
- 39.** Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura. UNESCO. La libertad de expresión contribuye a la autonomía. [En línea] 2017. [Fecha de acceso 10 de diciembre de 2017] Disponible en:  
<http://www.unesco.org/new/es/unesco/events/prizes-and-celebrations/celebrations/international-days/world-press-freedom-day/previouscelebrations/worldpressfreedomday2009001/themes/p-ress-freedom-contributes-to-empowerment/>
- 40.** Acosta G. Carga de trabajo. [En línea] Publicado en marzo de 2013. [Fecha de acceso 12 de diciembre de 2017] Disponible en:  
<https://es.slideshare.net/GennAcosta/carga-de-trabajo>
- 41.** Estatuto Básico del Empleado Público. Promoción y ascenso de categoría profesional. Colombia. [En línea] 2009. [Fecha de acceso 15 de diciembre de 2017] Disponible en:  
<http://noticias.universia.es/vida-universitaria/reportaje/2009/01/13/648420/6/opositar-trabajar-universidad-publica/promocion-ascenso-categoria-profesional.html>
- 42.** Guelbenzu N. Aprende a desconectar. [En línea] 2017. [Sitio web] Disponible en: <https://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/trabajo-y-tiempo-libre/aprende-desconectar-13889>
- 43.** Decir lo que pienso, lo que siento. Managua. Nicaragua. [En línea] 2013 [Fecha de acceso 19 de diciembre de 2017] Disponible en:  
<https://www.elnuevodiario.com.ni/nacionales/302931-decir-que-pienso-que-siento-aqui-ahora/>
- 44.** Para que sirven los recursos psicológicos. [En línea] ¿Cómo puedo crearme un programa de recursos y fortalezas psicológicas para recrear y encontrar mi bienestar personal? 2017. Disponible

en: <http://www.amalurcoach.com/para-que-sirven-los-recursos-psicologicos/>

45. Billikopf G. Capacitación del personal. Universidad de Granada. [En línea] [Fecha de acceso 20 de diciembre de 2017] Disponible en: <https://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/05s.html>.
46. La motivación laboral [En línea] Publicado en octubre del 2009. Disponible en: <https://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>.
47. Compañerismo en el trabajo. [En línea] Mérida. España. 2017. [Fecha de acceso 20 de diciembre de 2017] Disponible en: <https://lineadecajasyatencionalcliente.es/recursos-humanos/companerismo-en-el-trabajo/>
48. Celis J. Estrés Emocional. [En línea] México. 2018 [Fecha de acceso 2 de febrero de 2018] Disponible en: <https://www.sebascelis.com/estres-emocional/>
49. Drummond C. Adopta estos 10 hábitos al final de tu jornada laboral para ser más exitoso. [En línea] 2017. [Fecha de acceso 22 de diciembre de 2017] Disponible en: <http://www.ticbeat.com/empresa-b2b/adopta-estos-10-habitos-al-final-de-tu-jornada-laboral-para-ser-mas-exitoso/>
50. De la Mata G. ¿Por qué debemos ser creativos? México. [En línea] 2017. [Fecha de acceso 22 de diciembre de 2017] Disponible en: <https://steemit.com/spanish/@cafeconleche/por-que-debemos-ser-creativos>.
51. Que hacer para enfrentar un trabajo. [Base de datos] México. [En línea] 2014. [Fecha de acceso 24 de diciembre de 2017] Disponible en: <http://enfocatuvida.com/que-hacer-si-odias-tu-trabajo/>
52. La importancia del trabajo en nuestras vidas. Fundación para la calidad humana en la productividad. San Francisco California. [En línea] 2017. [Fecha de acceso 28 de diciembre de 2017]

Disponible en: <https://prezi.com/hiyccimzbswr/la-importancia-del-trabajo-en-nuestras-vidas/>

53. Hache M. ¿Estamos orgullosos de trabajar en nuestra empresa? España. [En línea] 2016. [Fecha de acceso 28 de diciembre de 2017] Disponible en: <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/actualidad/orgullosos-empleados-su-empresa/>
54. Baptista M. Soporte Familiar y Auto concepto: Relación entre los constructos. Psicología del Caribe. Universidad del Norte 2012; 29(1)18.
55. Toharia L. (comp.) El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones, Alianza Universidad Textos, Madrid. 1983.
56. Yagosesky R. Los conflictos en el trabajo. Psicología cognitiva. Bogotá Colombia. [En línea] 2011. [Fecha de acceso 30 de diciembre de 2017] Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/los-conflictos-en-el-trabajo/>
57. Riesgos ergonómicos del trabajo en oficinas. Confederación regional de organizaciones empresariales de Murcia. [En línea] España. 2013. Disponible en: [www.croem.es/prevergo/formativo/5.pdf](http://www.croem.es/prevergo/formativo/5.pdf).
58. Planes J. ¿Gestión del tiempo o gestión de la vida? 2017. [Fecha de acceso 2 de enero de 2018] Disponible en: <http://www.juanplanes.com/files/12478>
59. Gelves M. Rinde más en tu trabajo evitando las interrupciones. [En línea] 2016. Madrid. [Fecha de acceso 2 de enero de 2018] Disponible en: <https://maugelves.com/rinde-mas-en-tu-trabajo-evitando-las-interrupciones/>
60. González de Rivera JL, Rodríguez-Abuin M. Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60. Editorial EOS, Madrid, 2005.
61. Opere M. El impacto del estrés laboral: consecuencias para personas y empresas. [Fecha de acceso 10 de enero de 2018]

Disponible en: <http://www.estreslaboral.info/consecuencias-del-estres-laboral.html>

62. Manejo del tiempo. OMS [En línea] 2016 [Fecha de acceso 10 de enero de 2018] URL disponible en:<http://www.crecimiento-y-bienestar-emocional.com/manejo-tiempo.html>
63. Fragua C. Trabajar bajo presión, una habilidad profesional cada vez más demandada. España. [En línea] 2016. [Fecha de acceso 10 de enero de 2018] Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/productividad/trabajar-bajo-presion-una-habilidad-profesional-cada-vez-mas-demandada.html>
64. Díaz C, Suárez O, Fueyo A, Mola P, Rancaño I, Sánchez A. et,al. [En línea] Calidad de vida de los profesionales en el modelo de gestión clínica de Asturias. [Fecha de acceso 10 de enero de 2018] Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S021391111300037X>
65. La responsabilidad en el trabajo social. Coaching y habilidades directivas, emprendedores empresa, liderazgo, opiniones de empresa, utilidades profesionales. [En línea] 2016. [Fecha de acceso 17 de enero de 2018] Disponible en: <https://www.socialeitic.com/la-responsabilidad-en-el-trabajo.html>
66. Nogareda C, Nogareda S, Solórzano M. Jornadas y horarios de trabajo. Centro nacional de condiciones de trabajo. Barcelona Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo Edita: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) Madrid. [En línea] 2016. [Fecha de acceso 17 de enero de 2018] Disponible en: <https://www.socialeitic.com/la-responsabilidad-en-el-trabajo.html>.
67. Ballesteros S, García B. Procesos psicológicos básicos. Madrid: Capítulos 3-5. García-Albea, J. E. 1999. Algunas notas introductorias al estudio de la percepción. 1996. En Munar E, Roselló J. Lillo A. Psicología de la percepción. Madrid: 1993.

Debate. Capítulos 1-4. Introducción al estudio de la percepción  
Disponible en: <http://www4.ujaen.es/~mrgarcia/Tema1PAM.pdf>.

- 68.** Cabezas C. El cuestionario de calidad de vida profesional de 35 ítems. FMC 2000; 7 (Supl. 7): 53-68., Aten Primaria 2008; 40:327-36. Disponible en: [https://www.researchgate.net/.../304746381\\_Validacion\\_de\\_los\\_cuestionarios\\_CVP-35\\_](https://www.researchgate.net/.../304746381_Validacion_de_los_cuestionarios_CVP-35_).
- 69.** Grupo de cuidado. El Arte y la ciencia del cuidado. Universidad Nacional de Colombia. Santa Fe de Bogotá. Unibiblos. 2002.
- 70.** Atkinson L, Murray M. Proceso de Atención de Enfermería. 5ª ed. México: McGraw Hill, Interamericana; 1996:60.

## BIBLIOGRAFÍA

- Atkinson L, Murray M. Proceso de Atención de Enfermería. 5ª ed. México: McGrawHill, Interamericana; 1996:60.
- Ballesteros S, García B. Procesos psicológicos básicos. Madrid: Capítulos 3-5. García-Albea, J. E. (1999). Algunas notas introductorias al estudio de la percepción. 1996. En Munar E, Roselló J. Lillo A. Psicología de la percepción. Madrid: 1993. Debate. Capítulos 1-4. Introducción al estudio de la percepción.
- Baptista M. Soporte Familiar y Auto concepto: Relación entre los constructos. Psicología del Caribe. Universidad del Norte 2012; 29(1)18.
- Cabezas C. El cuestionario de calidad de vida profesional de 35 ítems. FMC 2000; 7 (Supl. 7): 53-68., Aten Primaria 2008; 40:327- 36.
- Díaz C, Suárez O, Fueyo A, Mola P, Rancaño I, Sánchez A. et.al. Calidad de vida de los profesionales en el modelo de gestión clínica. Servicio de calidad y gestión clínica, servicio de salud del Principado de Asturias, Oviedo, España. Gac Sanit vol.27 no.6 Barcelona nov./dic. 2013.
- Estrés laboral. En: Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH. Ginebra: OIT, 2016. 62 p.) Oficina Regional de la OIT para América Latina y El Caribe.
- Frenk J. Perfiles de enfermería 2005 N° ejemplares: 1500 Comisión interinstitucional de enfermería de la SS. ISBN 970-721-297-7
- García S. La calidad de vida profesional tiene una ventaja competitiva. Revista de Qualitat 1993; 11: 4-9.
- González de Rivera JL, Rodríguez-Abuin MJ: Cuestionario de

estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60. Editorial EOS, Madrid, 2005.

- Grupo de cuidado. El Arte y la ciencia del cuidado. Universidad Nacional de Colombia. Santa Fe de Bogotá. Unibiblos. 2002.
- Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 5ta Edición ed. México. 2010.
- Marriner Tomey A. Modelos y teorías de enfermería. 3ª edición. Madrid: Mosby; 1995, p. 432.
- Martínez N. Metodología para desarrollo de capacidades de investigación en sistemas y servicios de salud en Enfermería. Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana, Cuba. 2016.

# **ANEXOS**

ANEXO Nº 1

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
PERFIL PROFESIONAL	El perfil profesional es el conjunto de capacidades y competencias que posee una persona, que le permitirá asumir responsabilidades propias de una determinada profesión para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo.	El perfil profesional incluyendo los conocimientos y las habilidades serán evaluadas con la aplicación de una encuesta y los valores finales será favorable, desfavorable.	Competencias cognitivas  Competencias procedimentales  Competencias actitudinales	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Estudios de segunda especialidad.</li> <li>o Capacidad de Investigación.</li> <li>o Capacitaciones constantes.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>v Evaluación de habilidades y destrezas</li> <li>v Experiencia en el área</li> </ul> Compromiso Actitud positiva Confidencialidad Colaboración Comunicación

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Es un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano en el aspecto laboral que tienen que ver con las experiencias humanas y con los objetivos organizacionales.	La calidad de vida laboral en las enfermeras será evaluada con la aplicación del Instrumento CVP-35, los valores finales serán buena, regular y deficiente.	Recursos organizacionales	Apoyo de los jefes.
			Recursos psicológicos	<p>Recibir información de los resultados del trabajo.</p> <p>Es posible que las respuestas sean escuchadas y aplicadas.</p> <p>Variedad en el trabajo.</p> <p>Satisfacción con el sueldo.</p> <p>Satisfacción con el trabajo.</p> <p>Reconocimiento del esfuerzo realizado.</p> <p>La empresa trata de mejorar la calidad de vida.</p> <p>Autonomía para tomar decisiones.</p>
			Demanda de trabajo	<p>Cantidad de trabajo que se desarrolla.</p> <p>Posibilidad de promoción.</p> <p>Desconectarse al acabar la</p>

				<p>jornada laboral.</p> <p>Posibilidad de expresar lo que necesito.</p> <p>Recibir capacitación para mejorar el trabajo.</p> <p>Sentirse motivado.</p> <p>Recibir apoyo de los compañeros.</p> <p>Estrés y esfuerzo emocional.</p> <p>Separar las tareas profesionales de la jornada de trabajo</p> <p>Ganas de ser creativa (o)</p> <p>Tener claro lo que tiene que hacer.</p> <p>Importancia del trabajo.</p> <p>Sentir orgullo del trabajo.</p> <p>Recibir apoyo de la familia.</p> <p>Conflicto con otras personas.</p> <p>Incomodidad física en el trabajo.</p> <p>Falta de tiempo para la vida personal.</p>
--	--	--	--	--

				<p>Interrupciones molestas en el trabajo.</p> <p>El trabajo genera estrés</p> <p>El trabajo tiene consecuencias negativas para la salud.</p> <p>Prisas por falta de tiempo. Presión que se recibe para cumplir la calidad de trabajo. Presión que se recibe para mantener la carga de trabajo. Carga de responsabilidad en el trabajo.</p> <p>Carga de trabajo a la semana.</p>
--	--	--	--	---

## ANEXO N° 2

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO

#### INTRODUCCIÓN

Buenos días, mi nombre es Rocío Fuentes Chacaliaza, bachiller de la Universidad Privada San Juan Bautista de la Escuela profesional de Enfermería, estoy realizando un estudio titulado “Perfil profesional y calidad de vida laboral de las enfermeras Hospital Regional Ica enero 2018” Para ello se solicita responder las siguientes preguntas con veracidad, le agradezco su participación.

Estimado licenciado (a) Lea detenidamente las siguientes preguntas y responda con sinceridad, los resultados obtenidos serán confidenciales y de gran utilidad para la elaboración de este proyecto.

#### 1. **Sexo:**

- a) Masculino
- b) Femenino

#### 2. **Edad:**

- a) Menos de 30 años
- b) 31-40 años
- c) 41-50 años
- d) 51 y más años

#### 3, **Experiencia laboral:**

- a) Menos de 5 años
- b) 6-10 años

- c) 11-15 años
- d) 16-20 años.
- e) 21 años a más.

**3. Tiene título de segunda especialidad en el área donde labora:**

- a) Si
- b) No

**ITEMS PARA EVALUACIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL**

<b>COMPETENCIAS COGNITIVAS</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>1</b>	¿Ha realizado diplomados en los últimos 5 años?		
<b>2</b>	¿Ha realizado estudios de investigación en los últimos 5 años?		
<b>3</b>	¿Su titulación de la especialidad fue a través de la modalidad de Tesis?		
<b>4</b>	¿Ha publicado y presentado trabajos de investigación en congresos y publicaciones científicas?		
<b>5</b>	¿Se capacita en forma continua, como una necesidad para su desarrollo profesional?		
<b>6</b>	¿Por iniciativa propia participa en jornadas de actualización, congresos, seminarios, conferencias, etc.?		
<b>COMPETENCIAS PROCEDIMENTALES</b>			
<b>7</b>	¿Realiza evaluación interna de sus habilidades y destrezas?		

<b>8</b>	¿Su experiencia le permite resolver problemas en diversas situaciones imprevistas?		
<b>9</b>	¿Lleva a la práctica sus procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera creativa e innovadora?		
<b>10</b>	¿Los procedimientos que realiza le facilitan el logro de sus competencias?		
<b>11</b>	¿Le proporcionan los materiales necesarios para el desarrollo de los procedimientos en su área?		
<b>COMPETENCIAS ACTITUDINALES</b>			
<b>12</b>	¿Mantiene una actitud de compromiso y colaboración en su servicio?		
<b>13</b>	¿Mantiene una actitud positiva en el desarrollo de sus funciones?		
<b>14</b>	¿Mantiene la confidencialidad del paciente?		
<b>15</b>	¿Colabora para el logro de metas o propósitos establecidos en el área donde labora?		
<b>16</b>	¿Promueve un ambiente de diálogo y comunicación efectiva?		

## EVALUACIÓN DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

Las 35 preguntas se responden con una escala de valores de 1 a 10

Nº	INSTRUMENTO CVP-35	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	<b>RECURSOS ORGANIZACIONALES</b>										
1	Apoyo de los jefes										
2	Recibo información de los resultados del trabajo.										
3	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.										
4	Variedad en mi trabajo.										
5	Satisfacción con el sueldo										
6	Satisfacción con el trabajo										
7	Reconocimiento de mi esfuerzo										
8	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto.										
9	Tengo autonomía o libertad de decisión.										
10	Cantidad de trabajo que tengo.										
11	Posibilidad de promoción.										
12	Me desconecto al acabar la jornada laboral.										
13	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.										
	<b>RECURSOS PSICOLOGICOS</b>										
14	Recibo capacitación necesaria para realizar mi trabajo										
15	Me siento motivada (o), con ganas de esforzarme.										

16	Apoyo de mis compañeros para cumplir con la responsabilidad que me delegan.																			
17	Estrés esfuerzo emocional.																			
18	Separo las tareas profesionales al terminar mi jornada de trabajo																			
19	Ganas de ser creativa (o)																			
20	Lo que tengo que hacer me queda claro																			
21	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas																			
22	Me siento orgullosa (o) de mi trabajo																			
23	Apoyo de mi familia.																			
	<b>DEMANDA DE TRABAJO</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>									
24	Conflicto con otras personas de mi trabajo																			
25	Incomodidad física en mi persona por el área de mi trabajo.																			
26	Falta de tiempo para mi vida personal.																			
27	Interrupciones molestas en mi trabajo.																			
28	El trabajo me genera estrés																			
29	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.																			
30	Prisas por falta de tiempo para hacer mi trabajo																			
32	Presión recibida para cumplir la calidad de mi trabajo																			
33	Presión que recibo para mantener la carga de mi trabajo																			

<b>33</b>	Carga de responsabilidad en mi trabajo.								
<b>34</b>	Carga de trabajo a la semana.								

### ANEXO N° 3

#### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE LA CONCORDANCIA DE OPINIÓN DE JUECES EXPERTOS – PRUEBA BINOMIAL

Criterios	Jueces								
	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
La estructura del instrumento es adecuada.	1	1	0	1	1	1	1	1	0.035
Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de variables.	1	1	1	1	1	1	0	1	0.035
La secuencia presentada facilita el desarrollo del cuestionario.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
Los ítems son claros y entendibles.	1	1	1	1	1	1	1	0	0.035
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	1	1	1	1	1	1	1	0	0.035
Total									0.152

**Se ha considerado:**

0 = Si la respuesta es negativa.

1 = Si la respuesta es positiva.

N = Número de ítems.

$$P = \frac{\sum P}{N^{\circ} \text{ de Ítems}}$$

P = 0.022

Si  $P \leq 0.05$ , el grado de concordancia es significativo, por lo tanto, el instrumento es válido

**ANEXO Nº 4**  
**TABLA DE CÓDIGO DE DATOS DE**  
**RESPUESTAS.**

<b>DATOS GENERALES</b>	<b>ITEMS</b>
<b>SEXO</b>	
Masculino	1
Femenino	2
<b>EDAD</b>	
Menos de 30 años	1
31-40 años	2
41-50 años	3
51 a más años	4
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>	
Menos de 5 años	1
6-10 años	2
11-15 años	3
16-20 años	4
21 años a más	5
<b>TIENE TÍTULO DE</b> <b>ESPECIALIDAD EN EL ÁREA</b> <b>DONDE LABORA</b>	
Si	1
No	2

### TABLA DE CÓDIGO DE VARIABLES

<b>PERFIL PROFESIONAL (1- 16 ITEMS)</b>	
<b>SI</b>	<b>NO</b>
2	1

<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL (1- 23 ITEMS)</b>			
<b>NADA</b>	<b>ALGO</b>	<b>BASTANTE</b>	<b>MUCHO</b>
1-2	3- 4- 5	6 -7- 8	9-10

<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL (24- 34 ITEMS)</b>			
<b>NADA</b>	<b>ALGO</b>	<b>BASTANTE</b>	<b>MUCHO</b>
9-10	6-7-8	3-4-5	1-2

## ANEXO N° 5

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DEL ALFA DE CRONBACH PARA LA VARIABLE PERFIL PROFESIONAL

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach, que se lleva a cabo mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total, considerando la siguiente fórmula.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

- i: S<sup>2</sup> La suma de la varianza de cada ítems. S<sub>i</sub><sup>2</sup>: La varianza del total
- K: el número de ítems.

Usando el software estadístico Excel, se obtuvo los siguientes resultados Estadísticos de fiabilidad:

$$\frac{16}{16-1} \left( 1 - \frac{7.58}{23.62} \right)$$

(1.06) (1- 0.32)

(1.06) (0.68)

Alfa de Cronbach: 0.72

Una confiabilidad es buena cuando su coeficiente se acerca a 1, por lo tanto el instrumento es confiable.

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DEL ALFA DE CRONBACH PARA LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach, que se lleva a cabo mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total, considerando la siguiente fórmula.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

- i:  $S^2$  La suma de la varianza de cada ítems.  $S_T^2$ : La varianza del total
- K: el número de ítems.

Usando el software estadístico Excel, se obtuvo los siguientes resultados Estadísticos de fiabilidad:

$$\frac{34}{34-1} \left( 1 - \frac{10.50}{26.40} \right)$$

(1.03) (1- 0.39)

(1.03) (0.61)

Alfa de Cronbach: 0.62

Una confiabilidad es buena cuando su coeficiente se acerca a 1, por lo tanto el instrumento es confiable.

ANEXO Nº 6

TABLA MATRIZ DE LA PRIMERA VARIABLE

PERFIL PROFESIONAL																							
DATOS GENERALES				COMPETENCIAS COGNITIVAS								COMPETENCIAS PROCEDIMENTALES						COMPETENCIAS ACTITUDINALES					
Nº	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	ST	7	8	9	10	11	ST	12	13	14	15	16	ST
1	1	3	4	1	1	1	2	1	1	1	7	2	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	6
2	2	4	5	2	1	1	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9
3	1	3	4	1	1	1	2	1	1	2	8	2	1	1	2	2	8	1	1	2	1	1	6
4	2	3	4	2	1	2	2	2	2	1	10	2	1	2	1	2	8	1	2	1	2	2	8
5	1	3	4	2	1	1	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9
6	2	3	4	1	1	1	2	1	1	1	7	2	1	1	1	2	7	1	1	1	2	2	7
7	1	3	3	1	1	1	2	2	2	2	10	2	1	2	2	1	8	1	2	2	1	2	8
8	2	3	3	1	1	1	2	1	2	1	8	2	1	2	1	2	8	2	2	1	1	1	7
9	1	3	3	1	1	1	2	2	2	2	10	1	1	2	2	2	7	1	2	2	1	1	7
10	2	3	3	1	1	1	2	1	2	1	8	1	1	2	1	1	6	1	2	1	1	2	7
11	2	3	3	1	1	1	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	9	1	2	2	2	1	8
12	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	9	1	2	2	2	1	8
13	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9
14	1	4	1	2	1	1	2	2	2	2	10	2	1	1	2	2	8	1	1	2	1	1	6
15	1	4	4	2	1	1	2	2	2	2	10	2	1	1	2	2	8	1	1	2	2	2	8
16	1	4	4	2	1	1	1	1	2	1	7	2	1	1	2	2	8	1	2	1	2	2	8
17	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9
18	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	6
19	2	3	3	1	1	1	1	1	2	2	8	1	1	2	2	1	7	2	2	2	1	2	9
20	2	3	3	1	1	1	2	2	2	2	10	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10

21	2	4	4	2	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	2	6	2	1	1	2	2	8
22	2	2	3	1	1	1	2	1	1	1	7	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	2	7
23	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	7	2	1	1	1	2	7	2	1	1	1	1	6
24	2	3	3	1	1	1	2	1	2	1	8	2	1	2	1	2	8	2	2	1	2	2	9
25	2	3	4	1	1	2	1	1	2	1	8	2	1	2	1	2	8	2	2	1	1	1	7
26	2	3	4	1	1	1	1	1	2	1	7	2	1	1	1	2	7	2	2	1	2	1	8
27	2	4	4	2	1	1	1	1	2	1	7	2	1	1	2	2	8	2	2	1	2	1	8
28	2	4	4	2	1	1	1	1	2	1	7	1	1	2	2	2	8	1	2	1	2	2	8
29	2	4	5	2	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	2	7
30	2	4	5	2	1	1	2	1	1	2	8	1	1	1	2	2	7	2	1	2	2	2	9
31	2	4	5	2	1	1	2	2	2	2	10	2	1	2	2	1	8	2	2	2	1	1	8
32	2	4	5	2	1	1	2	2	2	2	10	2	1	2	2	1	8	2	2	2	1	1	8
33	2	4	5	2	1	1	2	1	1	1	7	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	1	7
34	2	4	5	2	1	1	2	1	2	1	8	2	1	2	1	1	7	2	2	1	2	2	9
35	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	8	2	1	2	1	1	7	2	2	1	2	2	9
36	2	2	3	1	1	1	2	1	2	1	8	2	1	2	1	2	8	2	2	1	2	2	9
37	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10
38	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	9	1	2	2	2	1	8
39	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	10	2	1	2	2	1	8	2	2	2	1	1	8
40	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	9	2	1	2	1	1	7	2	2	2	1	1	8
41	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	1	9	2	2	2	1	2	9
42	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	11	1	2	1	2	1	7	2	1	2	1	1	7
43	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	8	1	1	2	2	2	8	1	1	2	1	2	7
44	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	6
45	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	10	1	2	2	1	2	8	1	2	1	1	1	6
46	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	8	1	1	2	2	2	8	2	2	2	1	1	8
47	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	2	1	7	2	2	2	1	1	8
48	2	4	5	2	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	2	7	2	2	2	2	1	9
49	2	4	5	2	1	1	2	1	2	1	8	2	1	2	1	2	8	2	2	1	2	1	8

50	2	4	5	2	1	1	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	1	9
51	2	4	5	2	1	1	2	2	2	2	10	2	1	2	2	1	8	2	2	2	1	1	8
52	2	4	5	2	1	1	2	2	2	2	10	2	1	2	1	1	7	2	2	2	1	2	9
53	2	4	5	1	1	1	2	2	2	2	10	2	1	2	1	1	7	1	2	2	1	2	8
54	2	4	5	2	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	1	9	1	2	2	1	2	8
55	2	4	5	2	1	1	1	1	1	2	7	2	1	1	2	1	7	1	1	2	1	2	7
56	2	4	5	2	1	1	1	1	1	2	7	2	1	1	2	1	7	2	1	2	1	1	7
57	2	4	5	1	1	1	1	1	2	2	8	2	1	2	2	1	8	2	2	2	1	2	9
58	2	4	5	1	1	1	2	2	2	2	10	2	1	2	2	1	8	2	2	2	1	2	9
59	2	4	5	1	1	1	2	1	2	1	8	2	1	2	1	1	7	2	2	1	2	2	9
60	2	4	5	1	1	1	2	1	2	1	8	2	1	2	1	1	7	2	2	1	2	2	9
61	2	4	5	1	1	1	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10
62	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10
63	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10
64	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10
65	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	8	2	1	2	1	1	7	2	2	1	2	2	9
66	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	8	2	1	2	1	1	7	2	2	1	1	1	7
67	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	8	2	1	2	1	1	7	2	2	1	1	1	7
68	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	8	2	1	2	1	1	7	2	2	1	1	1	7
69	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	8	1	1	2	1	2	7	2	2	1	2	1	8
70	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	8	2	1	2	1	2	8	2	2	1	2	1	8
71	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	8	2	1	2	1	2	8	2	2	1	2	1	8
72	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	8	2	1	2	1	2	8	2	2	1	2	1	8
73	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	8	2	1	2	1	2	8	2	2	1	2	1	8
74	2	3	4	1	1	1	1	1	2	1	7	1	1	2	1	1	6	2	2	1	1	1	7

75	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	8	1	1	2	2	1	7	2	2	2	1	1	8
76	2	3	4	1	1	1	1	1	2	2	8	1	1	2	2	1	7	2	2	2	1	1	8
77	2	4	5	1	1	1	2	2	2	2	10	1	1	2	2	1	7	2	2	2	1	1	8
78	2	4	5	1	1	1	2	1	2	2	9	1	1	2	2	1	7	2	2	2	2	2	10
79	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	10	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
80	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	10	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
81	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	10	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
82	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	10	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
83	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	10	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	1	9
84	2	4	5	1	1	1	2	2	2	2	10	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	1	9
85	2	4	5	1	1	1	2	2	2	2	10	1	1	2	2	2	8	1	2	2	1	1	7

TABLA MATRIZ DE LA SEGUNDA VARIABLE

CALIDAD DE VIDALABORAL																																							
N°	RECURSOS ORGANIZACIONALES													RECURSOS PSICOLOGICOS											DEMANDA DE TRABAJO														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	ST	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	ST	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	ST	T	
1	2	8	8	8	8	7	8	2	7	7	9	9	9	92	7	8	8	7	8	8	8	8	6	7	75	5	7	8	8	8	2	8	8	8	9	7	78	246	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	29	2	2	2	2	2	4	8	3	8	8	41	3	2	2	2	2	2	4	2	8	8	8	43	113	
3	2	3	3	3	9	8	9	9	9	9	9	9	9	91	2	3	2	3	6	6	2	8	8	4	44	3	3	8	2	3	6	6	3	8	8	4	54	189	
4	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	2	3	2	35	3	2	2	3	4	4	2	3	2	4	29	3	2	2	2	5	4	4	7	3	8	4	44	108	
5	2	3	3	4	4	3	5	5	2	6	5	5	5	52	4	3	3	3	2	6	3	8	5	5	42	3	3	5	5	3	2	6	8	3	8	4	50	144	
6	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	2	41	4	3	3	3	2	4	4	3	8	8	42	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	4	33	116	
7	4	4	4	2	2	2	2	2	2	6	2	3	3	38	2	2	2	2	2	6	2	3	3	4	28	3	3	2	2	2	2	6	2	3	3	4	32	98	
8	2	2	2	2	2	4	3	4	3	4	2	3	3	36	2	4	5	5	3	4	5	5	5	4	42	3	3	8	8	8	8	4	8	8	8	8	74	152	
9	3	5	5	4	5	5	3	3	3	3	4	5	4	52	4	3	3	3	3	3	8	3	8	3	41	3	8	8	3	8	8	3	8	3	8	3	63	156	
10	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	33	3	3	6	8	8	4	8	8	8	5	61	3	3	8	8	8	8	4	8	8	8	8	74	168	
11	4	3	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	7	52	5	5	3	6	3	4	6	3	6	3	44	3	3	5	3	3	8	4	3	3	8	8	51	147	
12	3	3	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	56	3	5	3	5	3	4	3	8	8	3	45	3	2	5	8	5	3	4	3	8	2	3	46	147	
13	5	6	6	5	5	6	5	6	5	6	5	3	3	66	5	6	5	6	5	6	5	3	3	3	47	3	3	6	5	6	5	6	5	3	3	3	48	161	
14	6	6	6	6	3	4	4	4	4	4	6	3	3	59	3	4	4	4	4	4	6	3	3	5	40	3	3	4	4	4	4	4	6	3	6	5	46	145	
15	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	2	22	2	1	1	1	1	3	1	3	2	5	20	3	2	1	1	1	1	3	1	3	2	5	23	65	
16	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	38	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	30	3	7	8	8	3	8	8	8	8	3	8	8	72	140
17	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	7	7	7	52	4	4	4	4	5	4	6	3	3	3	40	3	3	4	5	6	3	4	8	3	3	8	50	142	
18	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	35	2	2	5	2	5	5	4	5	5	5	40	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	29	104	
19	5	6	6	6	6	6	6	6	7	8	8	8	8	86	6	6	6	6	7	8	9	9	8	8	73	9	7	6	6	8	8	8	8	7	6	6	8	79	238
20	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	20	1	2	2	2	2	2	1	2	2	5	21	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	5	24	65	
21	3	3	3	2	2	2	2	2	2	5	2	3	2	33	2	2	2	2	2	5	2	3	2	3	25	3	2	2	2	2	2	5	2	3	2	3	28	86	
22	2	3	6	6	3	6	3	3	3	4	3	6	4	52	3	2	3	3	3	4	8	8	8	3	45	3	6	6	6	6	6	6	6	6	7	8	66	163	
23	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	3	33	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	26	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	30	89	

24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	29	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	23	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	26	78
25	2	3	3	3	2	3	2	3	6	6	2	3	3	41	2	3	5	5	6	6	5	5	5	3	45	8	8	8	8	8	6	6	2	8	8	9	79	165
26	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	2	3	2	35	3	2	2	3	4	4	2	3	2	3	28	3	2	2	2	3	4	4	2	3	2	3	30	93
27	2	3	3	4	4	3	3	3	2	6	7	7	6	53	4	3	3	3	2	6	3	8	8	2	42	3	7	3	6	7	2	6	7	6	7	6	60	155
28	3	3	4	3	4	3	3	7	7	4	4	3	4	52	4	3	3	3	2	4	4	3	8	8	42	3	2	7	7	7	7	4	7	3	2	6	55	149
29	4	4	4	2	2	2	2	2	2	6	2	3	3	38	2	2	2	8	2	6	8	3	8	3	44	3	3	2	2	2	2	6	2	3	3	3	31	113
30	2	2	2	2	2	4	3	4	3	4	2	3	3	36	2	4	3	4	3	4	8	8	3	3	42	3	3	4	3	7	7	6	8	8	8	3	60	138
31	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	7	3	8	52	4	8	3	3	8	3	4	3	2	3	41	3	2	3	7	7	7	7	7	7	7	3	60	147
32	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	33	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	27	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	30	90
33	4	3	4	5	5	5	3	3	3	4	3	7	3	52	5	5	3	3	3	4	3	7	3	4	40	3	3	5	6	3	7	7	3	3	7	7	64	146
34	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	8	52	3	5	3	5	3	4	3	8	8	4	46	3	2	5	3	5	3	4	3	8	8	4	48	146
35	5	6	6	5	5	6	5	6	5	6	5	3	3	66	5	6	5	6	5	6	5	3	3	3	47	3	3	6	5	6	5	6	5	3	3	3	48	161
36	6	6	6	6	3	4	4	4	4	4	6	3	3	59	3	4	4	4	4	4	6	3	8	3	43	3	3	4	4	4	4	4	6	3	3	3	41	143
37	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	2	22	2	1	1	1	1	3	1	3	2	3	18	3	2	1	1	1	1	3	1	3	2	3	21	61
38	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	38	3	3	3	3	4	4	1	3	3	4	31	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	4	34	103
39	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	2	3	3	39	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45	8	7	6	6	6	3	4	6	6	6	4	62	146
40	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	35	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	26	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	29	90
41	8	6	6	6	6	6	6	6	3	8	8	8	8	85	6	6	6	6	3	5	2	2	2	3	41	2	2	6	6	6	3	5	2	6	4	3	45	171
42	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	20	1	2	2	2	2	2	1	2	2	6	22	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	6	25	67
43	3	3	3	2	2	2	2	2	2	5	2	3	2	33	2	2	8	8	8	5	2	3	2	3	43	3	2	2	2	2	2	5	2	3	2	3	28	104
44	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	37	3	2	5	5	5	4	3	5	5	5	42	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	5	33	112
45	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	3	33	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	26	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	30	89
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	29	2	2	2	2	2	4	2	3	2	5	26	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	5	29	84
47	2	3	3	3	2	3	2	3	6	6	2	3	3	41	2	3	2	3	6	6	2	8	8	3	43	3	6	6	2	7	6	8	2	8	8	8	64	148
48	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	2	3	2	35	3	2	2	3	4	4	2	3	2	5	30	3	2	2	2	3	4	4	2	3	2	5	32	97
49	2	3	3	4	4	3	3	3	2	6	3	3	9	42	4	3	3	3	8	6	8	3	3	3	44	3	8	8	3	8	2	8	3	8	8	8	67	159
50	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	2	41	4	3	3	3	2	4	4	3	2	2	30	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	2	31	102

51	4	4	4	2	2	2	2	2	2	6	2	3	3	38	2	2	2	2	2	6	2	3	3	3	27	3	3	2	2	2	2	2	6	2	3	3	3	31	96
52	2	7	7	7	2	4	3	4	3	4	2	7	3	55	2	4	3	4	3	4	2	8	8	2	40	3	8	8	8	6	7	4	6	3	6	6	65	160	
53	3	3	4	4	4	3	3	3	3	7	4	4	7	52	4	5	5	5	5	3	4	5	5	3	44	3	2	8	8	3	8	8	4	8	8	3	63	159	
54	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	33	3	3	2	2	2	4	2	3	3	5	29	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	5	32	94	
55	4	3	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	7	52	5	5	3	3	3	4	3	3	8	3	40	3	3	5	3	6	3	4	3	6	9	3	48	140	
56	3	3	3	5	3	5	4	5	3	4	3	3	4	48	3	5	3	8	3	8	3	8	8	8	57	3	8	8	3	8	3	4	8	8	8	5	66	171	
57	5	6	6	5	5	6	5	6	5	6	5	3	3	66	5	6	5	6	5	6	5	3	3	3	47	3	3	6	5	6	5	6	5	3	3	3	48	161	
58	6	6	6	6	3	4	4	4	4	4	6	3	3	59	3	4	4	4	4	4	6	3	3	5	40	3	3	4	4	4	4	4	6	3	7	5	47	146	
59	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	2	22	2	1	1	1	1	3	1	3	2	3	18	3	2	1	1	1	1	3	1	3	2	3	21	61	
60	2	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	38	3	3	3	3	4	4	1	3	3	2	29	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	2	32	99	
61	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	2	3	3	39	4	4	4	4	5	5	2	3	5	5	41	3	8	8	8	8	3	8	8	3	8	3	68	148	
62	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	35	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	26	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	29	90	
63	5	6	6	6	6	6	6	3	5	2	2	2	2	61	6	6	6	6	3	5	2	2	2	5	43	2	2	6	6	6	3	5	2	2	2	1	37	141	
64	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	3	33	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	26	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	30	89	
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	29	2	2	2	2	2	4	2	3	2	1	22	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	1	25	76	
66	2	3	3	3	2	3	2	3	6	6	6	7	6	52	2	3	8	3	6	6	2	3	8	3	44	3	3	3	2	3	6	6	2	8	6	3	45	141	
67	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	2	3	2	35	3	2	2	3	4	4	2	3	2	1	26	3	2	2	2	3	4	4	2	3	2	1	28	89	
68	2	3	3	4	4	3	3	3	2	6	3	3	3	42	4	8	8	8	2	6	3	8	8	8	63	3	3	3	3	3	2	8	3	8	8	8	52	157	
69	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	2	41	4	5	5	5	2	4	4	3	5	5	42	3	2	8	8	3	8	4	4	8	8	6	62	145	
70	4	4	4	2	2	2	2	2	2	6	2	3	3	38	2	2	2	2	2	6	2	3	3	3	27	3	3	2	2	2	2	6	2	3	3	3	31	96	
71	2	2	2	2	2	4	3	4	3	4	2	3	3	36	2	4	3	4	5	5	2	5	5	5	40	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	5	37	113	
72	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	42	4	3	3	3	3	3	8	8	8	3	46	9	5	5	5	5	5	3	5	5	8	9	64	152	
73	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	33	3	3	2	2	2	4	2	3	3	4	28	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	4	31	92	
74	4	3	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	7	52	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	35	3	9	8	8	9	9	9	9	9	6	3	32	165	
75	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	3	6	49	3	5	3	5	3	4	3	3	5	6	40	3	7	7	7	7	8	4	3	6	6	6	64	153	
76	8	8	8	9	9	6	9	9	9	9	9	8	9	110	9	9	9	9	9	9	9	9	8	8	88	9	9	6	9	8	8	8	9	9	6	8	39	287	
77	6	6	6	6	3	4	4	4	4	4	6	3	3	59	3	4	4	4	4	4	6	3	3	6	41	3	3	4	4	4	4	4	6	3	3	6	44	144	

78	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	2	22	2	1	1	1	1	3	1	3	2	2	17	3	2	1	1	1	1	3	1	3	2	2	20	59
79	2	3	3	3	3	3	3	3	8	8	8	3	3	53	3	8	8	8	4	8	8	3	3	8	61	3	3	3	3	3	4	4	1	8	8	2	42	156
80	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	2	3	3	39	4	4	4	8	8	8	8	8	8	8	68	3	3	8	8	8	8	8	7	7	7	7	74	181
81	9	8	8	9	9	9	9	9	8	8	8	8	9	111	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	84	9	9	9	7	7	8	8	8	9	9	9	92	287
82	5	6	6	6	6	6	6	6	3	5	2	2	2	61	6	6	6	6	3	5	2	2	2	2	40	2	2	6	6	6	3	5	6	6	2	6	50	151
83	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	20	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	21	59
84	3	3	3	2	2	2	2	2	2	5	2	3	2	33	2	2	2	2	2	8	8	8	8	2	44	3	2	2	2	2	2	5	2	3	2	2	27	104
85	8	6	8	8	8	8	3	9	6	9	8	8	8	97	9	7	7	8	7	9	9	9	8	8	81	7	8	9	9	9	8	8	8	8	9	4	87	265

**ANEXO Nº 7**  
**TABLAS DE FRECUENCIA Y PORCENTAJES**

**TABLA 2**  
**PERFIL PROFESIONAL SEGÚN COMPETENCIAS COGNITIVAS DE**  
**LAS ENFERMERAS HOSPITAL REGIONAL ICA**  
**ENERO 2018**

<b>COMPETENCIAS COGNITIVAS</b>		<b>Fr</b>	<b>%</b>
<b>FAVORABLE</b>	<b>(10-12 pts.)</b>	<b>36</b>	<b>42</b>
<b>DESFAVORABLE</b>	<b>(6-9 pts.)</b>	<b>49</b>	<b>58</b>
<b>TOTAL</b>		<b>85</b>	<b>100</b> <b>%</b>

**TABLA 3**  
**PERFIL PROFESIONAL SEGÚN COMPETENCIAS**  
**PROCEDIMENTALES DE LAS ENFERMERAS**  
**HOSPITAL REGIONAL ICA ENERO 2018**

<b>COMPETENCIAS PROCEDIMENTALES</b>		<b>Fr</b>	<b>%</b>
<b>FAVORABLE</b>	<b>(8-10 pts.)</b>	<b>55</b>	<b>65</b>
<b>DESFAVORABLE</b>	<b>(5-7 pts.)</b>	<b>30</b>	<b>35</b>
<b>TOTAL</b>		<b>85</b>	<b>100</b> <b>%</b>

**TABLA 4**  
**PERFIL PROFESIONAL SEGÚN COMPETENCIAS ACTITUDINALES**  
**DE LAS ENFERMERAS HOSPITAL REGIONAL ICA**  
**ENERO 2018**

<b>COMPETENCIAS ACTITUDINALES</b>		<b>Fr</b>	<b>%</b>
FAVORABLE	(8-10 pts.)	60	71
DESFAVORABLE	(5-7 pts.)	25	29
<b>TOTAL</b>		<b>85</b>	<b>100</b> <b>%</b>

**TABLA 5**  
**CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN RECURSOS**  
**ORGANIZACIONALES DE LAS ENFERMERAS**  
**HOSPITAL REGIONAL ICA ENERO 2018**

<b>RECURSOS ORGANIZACIONALES</b>		<b>F r</b>	<b>%</b>
BUENA	(91-130 pts.)	5	6
REGULAR	(52-90 pts.)	2 8	33
DEFICIENTE	(13-51 pts.)	5 2	61
<b>TOTAL</b>		<b>8</b> <b>5</b>	<b>100</b> <b>%</b>

**TABLA 6**  
**CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN RECURSOS PSICOLOGICOS**  
**DE LAS ENFERMERAS HOSPITAL REGIONAL ICA**  
**ENERO 2018**

<b>RECURSOS PSICOLOGICOS</b>	<b>Fr</b>	<b>%</b>
BUENA (70-100 pts.)	4	5
REGULAR (40-69 pts.)	46	54
DEFICIENTE (10-39 pts.)	35	41
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>100</b> <b>%</b>

**TABLA 7**  
**CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN DEMANDA DE TRABAJO DE**  
**LAS ENFERMERAS HOSPITAL REGIONAL ICA**  
**ENERO 2018**

<b>DEMANDA DE TRABAJO</b>	<b>Fr</b>	<b>%</b>
BUENA (78-110 pts.)	7	8
REGULAR (44-77 pts.)	40	47
DEFICIENTE (11-43 pts.)	38	45
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>100</b> <b>%</b>

**TABLA 8**

**CALIDAD DE VIDA LABORAL GLOBAL DE LAS ENFERMERAS  
HOSPITAL REGIONAL ICA ENERO 2018**

<b>GLOBAL</b>	<b>Fr</b>	<b>%</b>
BUENA (238-340 pts.)	5	6
REGULAR (136-237 pts.)	43	51
DEFICIENTE (34-135 pts.)	37	43
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>100</b> <b>%</b>

## ANEXO N° 08

### CONENTIMIENTO INFORMADO

Yo, \_\_\_\_\_  
autorizo mi participación en la investigación titulada: “Perfil profesional y calidad de vida laboral de las enfermeras Hospital Regional Ica enero 2018. La finalidad de la investigación consiste en proyectar la imagen profesional de la disciplina de enfermería, así como identificar su calidad de vida profesional.

Tengo conocimiento que, en cualquier momento, puedo retirarme de la investigación, con el compromiso de informar oportunamente a la investigadora. Además, los resultados de esta investigación van a ser publicados sin violar el derecho a la intimidad y la dignidad humana, preservando en todo momento la confidencialidad de la información. Finalmente me hago responsable de seguir todas las indicaciones que me formule la investigadora en el transcurso del trabajo investigativo.

\_\_\_\_\_  
DNI.....