

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



**CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN ENFERMERAS(OS)  
QUE LABORAN EN LA MICRORED PUEBLO  
NUEVO CHINCHA  
FEBRERO 2020**

**TESIS**

**PRESENTADA POR BACHILLER:  
CARMEN LISSET, FLORES MEDINA**

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

**CHINCHA – PERÚ  
2020**

**ASESORA: MG VIVIANA LOZA FELIX**

## **AGRADECIMIENTO**

### **A Dios**

Gracias Dios mío por estar en todo momento brindándome el don de la vida, paciencia y sabiduría para culminar con este trabajo.

### **A la Universidad Privada San Juan Bautista**

Por mi formación profesional, por las competencias adquiridas y necesarias para hacer de mí una buena enfermera.

### **A la Microred Pueblo Nuevo**

Agradecida infinitamente con la doctora encargada de la Microred, por haberme brindado las facilidades de llevar a cabo la investigación.

### **A mi asesora**

Por guiarme para poder culminar con este trabajo de investigación, por la paciencia y apoyo incondicional.

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado a mi familia y padres por haberme guiado, apoyado en todo momento con el fin de triunfar y ser una gran profesional, gracias por ser mi soporte siempre.

## RESUMEN

**Introducción:** La Calidad de Vida Profesional que tienen las enfermeras en la atención primaria es un área poco abordada dentro del ámbito de la Salud. En el primer nivel de atención el enfermero(a) realiza principalmente actividades preventivas promocionales que exigen labores de gestión, asistencial, docente e investigación, por lo tanto, su exposición a la rutina, logro de metas entre otros aspectos pueden perjudicar su calidad de vida.

**Objetivo:** Determinar la calidad de vida profesional en enfermeras(os) que laboran en la Microred Pueblo Nuevo Chincha, febrero 2020. **Metodología:**

El estudio presentado responde a un enfoque cuantitativo y alcance descriptivo, se consideró un universo constituido por 40 enfermeras(os). La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, como instrumento un cuestionario validado y basado en la escala de Fernández y col; (2007); se realizó la validación con 3 expertos (obteniendo una validación excelente  $p=94\%$ ); y se obtuvo una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,80, en una prueba piloto. **Resultados:** La calidad de vida profesional de las enfermeras fue regular de manera global en el 47% de los profesionales. Asimismo, fue regular en cada una de las dimensiones: carga laboral 70%, motivación intrínseca 52% y apoyo directivo 55%.

**Conclusión:** La calidad de vida profesional es regular en las enfermeras(os) que laboran en la Microred Pueblo Nuevo Chincha, febrero 2020, demostrado a través de la prueba ( $Z=4,19$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

**PALABRAS CLAVE:** Calidad de Vida, enfermería, salud laboral

## ABSTRACT

**Introduction:** The Professional Quality of Life that nurses have in primary care is a poorly addressed area within the scope of Health. In the first level of care, the nurse mainly carries out promotional preventive activities that require management, healthcare, teaching and research laboratories; therefore, their exposure to routine, achievement of goals, among other aspects, may impair their quality of life. **Objective:** To determine the professional quality of life in nurses working in the Micro Nuevo Pueblo Chincha network, February 2020. **Methodology:** The study presented responds to a quantitative approach and descriptive scope, considered a universe consisting of 40 nurses. The technique used for data collection was the survey, as an instrument a validated questionnaire based on the Fernández et al scale; (2007) validation was performed with 3 experts (obtaining excellent validation  $p = 94\%$ ); and obtained a Cronbach's alpha reliability of 0.80, in a pilot test. **Results:** The professional quality of life of the nurses was overall overall in 47% of the professionals. Likewise, it was regular in each of the dimensions: 70% workloads, 52% intrinsic motivation and 55% managerial support. **Conclusion:** The professional quality of life is regular in the nurses who work in the Microred Pueblo Nuevo Chincha, February 2020, demonstrated through the test ( $Z = 4.19$ ), therefore, the null hypothesis is rejected and accept the alternative hypothesis.

**KEY WORDS:** Quality of Life, nursing, occupational health.

## PRESENTACIÓN

En el siglo XXI ha cobrado mayor interés la situación general de salud de los enfermeros, dado que son estas condiciones que originan un mayor riesgo laboral, siendo el primer nivel de defensa en salud y están expuestos a un desgaste profesional, afectando su rendimiento laboral y bienestar, además distintos estudios evidencian que los riesgos ocupacionales están presentes en los enfermeros y no permiten que dichos profesionales puedan alcanzar una buena calidad de vida, debido a la presión y tareas laborales, por ello, estas condiciones afectan cada vez más la productividad del profesional, teniéndose en cuenta que los enfermeros deben de contar con todos los requerimientos para su desenvolvimiento y protección personal.

El objetivo del estudio fue determinar la calidad de vida profesional en enfermeras(os) que laboran en la Microred Pueblo Nuevo Chíncha, febrero 2020. Tiene como propósito crear programas participativos con la finalidad de mejorar el bienestar del trabajador, para que el profesional pueda cuidar su salud y la de los usuarios, por otro lado, se ejecutara medidas con el objetivo de optimizar la calidad de vida de los enfermeros, así mismo este estudio será importante como aporte en Investigación regional que sigan la línea de salud ocupacional dónde se incluya dicha población.

El contenido incluye: Capítulo I: Planteamiento del problema, además se incluyen objetivos: General y específico. Capítulo II: Marco Teórico. Capítulo III: En este capítulo se incluye la metodología de la investigación. Capítulo IV: Resultados Y Discusión. Capítulo V: Incluye las conclusiones finales de la investigación y las recomendaciones, de la misma manera están incluidos las referencias bibliográficas, bibliografía y anexos.

## ÍNDICE

	Pág.
<b>CARÁTULA</b>	<b>i</b>
<b>ASESORA</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>vi</b>
<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>viii</b>
<b>LISTA DE TABLAS</b>	<b>x</b>
<b>LISTA DE GRÁFICOS</b>	<b>xi</b>
<b>LISTA DE ANEXOS</b>	<b>xii</b>
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA</b>	
I.a. Planteamiento del problema	13
I.b. Formulación del problema	17
I.c. Objetivos	18
I.c.1. Objetivo General	18
I.c.2. Objetivo Específico	18
I.d. Justificación	18
I.e. Propósito	19
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
II.a. Antecedentes bibliográficos	20
II.b. Base Teórica	25
II.c. Hipótesis	37
II.d. Variables	37
II.e. Definición Operacional de Términos	37

<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
III.a. Tipo de estudio	39
III.b. Área de estudio	39
III.c. Población y muestra	40
III.d. Técnica e instrumento de recolección de datos	40
III.e. Diseño de recolección de datos	41
III.f. Procesamiento y análisis de datos	43
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	
IV.a. Resultados	44
IV.b. Discusión	49
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
V.a. Conclusiones	53
V.b. Recomendaciones	54
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	55
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	63
<b>ANEXOS</b>	64

## LISTA DE TABLAS

		Pág.
<b>TABLA 1</b>	Datos generales de los enfermeros que laboran en la Microred Pueblo Nuevo Chincha 2020.	44
<b>TABLA 2</b>	Calidad de vida del profesional enfermería que laboran en la Microred Pueblo Nuevo Chincha 2020.	97
<b>TABLA 3</b>	Calidad de vida profesional según dimensión carga laboral de los enfermeros que trabajan en la Microred Pueblo Nuevo Chincha 2020.	98
<b>TABLA 4</b>	Calidad de vida profesional según dimensión motivación intrínseca de los enfermeros que laboran en la Microred Pueblo Nuevo Chincha 2020.	100
<b>TABLA 5</b>	Calidad de vida profesional según dimensión apoyo directivo de los enfermeros que laboran en la Microred Pueblo Nuevo Chincha 2020.	102

## LISTA DE GRÁFICOS

		Pág.
<b>GRÁFICO 1</b>	Calidad de vida del profesional enfermería que laboran en la Microred Pueblo Nuevo Chincha 2020.	45
<b>GRÁFICO 2</b>	Calidad de vida profesional según dimensión carga laboral de los enfermeros que laboran en la Microred Pueblo Nuevo Chincha 2020.	46
<b>GRÁFICO 3</b>	Calidad de vida profesional según dimensión motivación intrínseca de los enfermeros que laboran en la Microred Pueblo Nuevo Chincha 2020.	47
<b>GRÁFICO 4</b>	Calidad de vida profesional según dimensión apoyo directivo de los enfermeros que laboran en la Microred Pueblo Nuevo Chincha 2020.	48

## LISTA DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>ANEXO 1</b> Operacionalización de Variables	65
<b>ANEXO 2</b> Instrumento	73
<b>ANEXO 3</b> Validez de Instrumento	76
<b>ANEXO 4</b> Confiabilidad de Instrumento	84
<b>ANEXO 5</b> Informe de la Prueba Piloto	85
<b>ANEXO 6</b> Escala de Valoración de Instrumento	86
<b>ANEXO 7</b> Consentimiento Informado	89
<b>ANEXO 8</b> Prueba Z	90
<b>ANEXO 9</b> Tabla matriz	95
<b>ANEXO 10</b> Medición escala de Estanones	104
<b>ANEXO 11</b> Autorización de trabajo de campo	108

## **CAPÍTULO I: EI PROBLEMA**

### **I.a. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

A nivel mundial, las referencias que se tiene de la salud ocupacional y seguridad en el ámbito laboral se han dado en las últimas décadas, la introducción de reglas y normas para controlar los problemas y daños en los trabajadores han ido en aumento. Las diversas empresas e instituciones apuntan su interés por la producción y acumulación de riquezas y poco se toma en cuenta la necesidad de inclinarse por la preocupación de reconocer la calidad de vida de sus trabajadores.

Las investigaciones realizadas en el primer nivel de atención se orientan por la calidad de vida de las personas que son atendidas en diferentes instituciones, sin embargo poco se aborda la importancia sobre la a calidad de vida del personal de salud, puesto que la calidad de vida está vinculada a las condiciones laborales: horarios trabajados, retribuciones, ambiente laboral, relaciones personales, etc., siendo indispensable para para mantener una buena calidad de vida mediante la satisfacción, motivación y rendimiento laboral <sup>1</sup>.

Según Organización Panamericana de Salud/ Organización Mundial de la Salud en el año 2018, afirman que hay un gran impacto laboral que afecta esencialmente a trabajadores de la salud como los enfermeros, este problema impacta a los trabajadores afectando así el estado hemodinámico del propio trabajador trayendo consigo problemas de salud como: el estrés laboral que afecta a distintos profesionales, llegando a producir disfunciones mentales y físicas que repercuten en el ámbito familiar y social<sup>2</sup>.

En una investigación realizada en España, en el año 2015, se dio a conocer que el 83% de los profesionales de la salud consideran su trabajo como muy agitada durante las actividades que realizan a la comunidad, asimismo, se obtuvo como resultado que un 99,2% de la población estudiada manifiesta tener un bienestar emocional regular afectando principalmente la salud de los trabajadores de dicha institución. Esto revela la existencia de niveles deficientes referente a las condiciones en las que labora el trabajador, cuyas funciones están enmarcadas en lo asistencial, administrativo, docente e investigación, siendo prioridad en el primer nivel de atención, donde se lleva a cabo actividades preventivas promocionales en personas, familia y comunidad <sup>3</sup>.

Por otro lado, en Latinoamérica durante el siglo XX, mencionan que las reformas realizadas en el sector salud tuvieron como objetivo mejorar la calidad de servicios, eficiencia, así como el cumplimiento de coberturas, estos procesos llegaron a modificar las condiciones laborales del profesional como: salarios, formas de contratación, se incluyeron más responsabilidades, esto generó insatisfacción laboral. Los profesionales de cinco países, expresaron en una entrevista que la moral y la motivación de aquellos profesionales disminuyó considerablemente, así mismo refieren que la labor que realizan, no es apreciada, ni reconocida socialmente, por ende, estas condiciones de trabajo son traducidas en un mayor nivel de estrés, condicionando una reducción referente a la productividad laboral <sup>4</sup>.

En Argentina en el año 2016 se obtuvo datos relevantes sobre calidad de vida, donde la población estudiada refiere, cantidad de trabajo representada en 62,5%, así mismo perciben prisas y agobios en 40% para culminar su labor, en efecto muchas veces el profesional al no concluir con su trabajo, tienden a terminar el trabajo en el hogar, dado que en el primer nivel de atención todo es sistematizado, por otro lado manifiestan percibir interrupciones durante sus horas laborales y estrés en 57 % <sup>5</sup>.

Asimismo, en Latinoamérica, el personal de salud como enfermería aun no alcanza la totalidad del cumplimiento de normas legales en su jornada laboral, en Chile realizaron una investigación en el año 2015, donde se obtuvo como resultado que los enfermeros que laboran en diferentes niveles de atención trabajan de 28 a 55 horas semanales, según ley del trabajo de enfermero superan las horas normales de jornada para el personal de salud, incluyéndose tanto las diurnas como nocturnas, siendo una de las leyes establecidas para el profesional de enfermería <sup>6</sup>.

En el mismo año, se realizó otra investigación que incluía profesionales de enfermería en los diferentes niveles de atención y categorías, revelan que la calidad de vida según dimensión percibida por los profesionales de enfermería demuestran que los enfermeros(as) cuentan con una baja administración en el ámbito de contar con tiempos libres representada con el 46.7% de la población estudiada, dándose a conocer así que muchos de los trabajadores disponen de sus tiempos libres para culminar con las labores que quedaron inconclusas <sup>7</sup>.

Los estudios realizados en el Perú, inclinan su atención en el área asistencial más que el área comunitaria, lo mismo sucede a nivel central, existiendo mayor presupuesto destinado a niveles superiores que en el primer nivel de atención de salud. En el año 2017, una investigación realizada revela que, el 66,7 % de la población estudiada tiene regular calidad de vida profesional en un Hospital de Lambayeque, cabe mencionar que la investigación realizada inclina su atención en el área asistencial, es así como se logra evidenciar que hay demasiadas deficiencias y problemas en infraestructura, sobrecarga laboral, poco reconocimiento por los méritos alcanzados y logros obtenidos por los profesionales, sobre todo no hay apoyo por parte de los directivos, también se ven deficiencias en las capacitaciones a dicho personal que labora en la institución <sup>8</sup>.

En el Perú en el año 2017, se obtuvo como resultado en una investigación que el 44% de los enfermeros refieren tener agotamiento emocional una vez culminado la jornada laboral, puesto que el enfermero experimenta cansancio acompañado de fatiga física dando a conocer que el estrés laboral es evidenciado por aquellos profesionales en porcentajes altos, por otro lado el 31% de enfermeros manifiestan tener una realización personal media, dado que aún tienen la sensación y el miedo de afrontar nuevos retos, porque, perciben, que no se valora la labor ejercida por el enfermero y también el factor tiempo conllevan a no cumplir con sus anhelos y sueños que tienen los profesionales <sup>9</sup>.

Al respecto, en el año 2017 se realizó una investigación en el Perú, cuyos resultados obtenidos referente a calidad de vida en los enfermeros, refieren los participantes en la dimensión seguridad en el trabajo, el 47,8% manifestaron tener una calidad de vida laboral nivel medio y bajo, por otro lado, referente al bienestar del trabajo manifiestan un bienestar medio <sup>10</sup>.

Por otra parte, en el año 2016 se realizó una investigación en el primer nivel de atención de la Microred Villa, donde se tiene en cuenta que en relación a la calidad de vida profesional el 49.5% de los profesionales de la salud tiene un nivel bajo respecto a ello, trayendo consigo diferentes problemas hacia la salud como, la sobrecarga laboral, produciendo disfunciones mentales como: cefaleas, estrés por la cantidad de trabajo, debido a que hoy en día hay una gran demanda de usuarios y a la vez manejo documental e historias clínicas <sup>11</sup>.

Así mismo en el Perú en el año 2015 dieron a conocer en su estudio que el profesional de enfermería para que obtenga una motivación intrínseca debe ser reconocido por su desempeño laboral, también otorgarle al personal oportunidades de desarrollo, el reconocimiento por parte de las autoridades de la institución, es muy importante que exista materiales y equipos

primordiales para que se puede brindar una atención eficiente a la comunidad, así como también un espacio adecuado y cómodo para la atención <sup>12</sup>.

En Ica, en el año 2019 se realizó un estudio en las Microrredes, obteniéndose como resultado que, el 85,7% de enfermeros que trabajan en el primer nivel de atención, solo perciben su calidad de vida laboral como regular, según dimensiones abordadas como carga de trabajo alcanzó 94%; por último en el apoyo de los jefes se obtuvo 83%, concluyendo que la percepción de los trabajadores no alcanza valores óptimos que evidencien satisfacción con su entorno laboral siendo uno de los aspectos negativos; el escaso apoyo de sus autoridades que posibiliten una mejor calidad de vida de los profesionales <sup>13</sup>.

Durante las prácticas comunitarias se pudo interactuar con algunos profesionales de enfermería donde refieren que la sobrecarga de trabajo es altamente estresante, debido a la mayor demanda de usuarios y la responsabilidad que tiene a cargo dicho personal, las exigencias son mayores encontrándose también con dificultades en el grupo de trabajo, llenado de documentos, es así como también influyen distintas afecciones que afectan la salud del enfermero. Así mismo, hoy en día, los profesionales de enfermería no alcanzan óptimos niveles en su calidad de vida, puesto que llegan a trabajar hasta 24 horas diarias, además de ello la mayoría de profesionales son contratadas. Es así que, los enfermeros realizan una serie de actividades que forman parte de sus rutinas en el primer nivel de atención de salud.

## **I.b. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuál es la calidad de vida profesional en enfermeras(os) que laboran en la Microred Pueblo Nuevo Chíncha, febrero 2020?

## **I.c. OBJETIVOS**

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

Determinar la calidad de vida profesional en enfermeras(os) que laboran en la Microred Pueblo Nuevo Chíncha, febrero 2020.

### **I.c.2. OBJETIVO ESPECÍFICO**

- Identificar la calidad de vida profesional en enfermeras(os) de acuerdo a:
  - Carga laboral
  - Motivación Intrínseca
  - Apoyo directivo

## **I.d. JUSTIFICACIÓN**

Esta investigación es de suma importancia social porque a través de ello se podrá obtener información actualizada sobre la percepción en cuanto a calidad de vida del profesional de enfermería, considerando que los aspectos negativos existentes en el medio laboral dentro del primer nivel no solo afectan al enfermero(a) sino que, su repercusión, también replicará en la atención a la comunidad.

Por otro lado, el personal de enfermería cumple un rol fundamental para ejercer distintas actividades en su trabajo como prevención y promoción de la salud, actividades que realiza en diferentes escenarios, como parte del cuidado de la salud de la persona, familia y comunidad, constituyendo un aporte práctico si se establecieran estrategias que favorezcan el desarrollo laboral y la salud de los profesionales en forma permanente.

## **I.e. PROPÓSITO**

Se tiene como propósito valorar la calidad de vida en los profesionales de enfermería, a fin de fortalecer las deficiencias que se presenten en la salud, dentro del cumplimiento de sus funciones en el centro laboral. A la vez se motivará a los encargados de la institución para crear programas participativos y entretenimiento con la finalidad de mejorar el bienestar del trabajador, para que el profesional pueda cuidar de su propia salud y la de los usuarios, brindándoles una atención de calidad.

Al mejorar la calidad de vida del profesional de enfermería, también mejorará ámbitos que influyen en ellos como la seguridad laboral, remuneración, y diversas mejoras en la vida del profesional. También se brindará a las autoridades los resultados obtenidos en dicha institución laboral con la finalidad de poner en funcionamiento los programas participativos y de entretenimiento que mejoren la salud de los enfermeros(as).

Obteniendo los resultados en la presente investigación, se tomarán medidas con el objetivo de optimizar la calidad de vida de los trabajadores, así mismo dicho estudio será importante como aporte a la comunidad científica, pues servirá como un peldaño más para nuevas investigaciones que ayuden a seguir mejorando este dilema.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### II.a. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS

Navarro C. En el año 2015, llevó a cabo un estudio descriptivo cuyo objetivo fue estudiar la **CALIDAD DE VIDA LABORAL, SATISFACCIÓN LABORAL Y ESTADO DE SALUD DE LOS MÉDICOS Y ENFERMERAS DEL HOSPITAL GENERAL DE ALICANTE**. España. Población constituida por 891 enfermeras y la muestra es de 522, se aplicó como técnica la encuesta y un cuestionario para recopilar los datos. La información obtenida revela que el 86,7% manifiestan tener una buena calidad de vida en su esfera laboral; un 83% de la población estudiada la percibe como muy agitada; otro 99,2% refieren un bienestar emocional regular. Concluyéndose que los profesionales de la salud que laboran en el Hospital mencionado cuentan con una buena calidad de vida y satisfacción en el ámbito laboral <sup>3</sup>.

Quintana M, Paravic T, Carrillo K. En el año 2015, realizaron una investigación cuantitativa cuyo objetivo fue identificar **LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL PERCIBIDA, SEGÚN NIVELES DE ATENCIÓN Y CATEGORÍAS EN ENFERMERAS DE INSTITUCIONES PÚBLICAS. MÉXICO**. Población conformada por 1503 enfermeras, la muestra de 345 profesionales. El instrumento utilizado correspondió a un cuestionario aplicado como encuesta. Según los resultados obtenidos en la variable horas trabajadas, en la última semana se reveló que la mayoría de los participantes laboran de 28 a 55 horas a la semana. En cuanto a la administración del tiempo libre el 46.7% de las enfermeras tiene una baja percepción referente a esa dimensión. Teniendo por conclusión las enfermeras(os) trabajadores del primer nivel de salud, presentan satisfacción media respecto a la calidad de vida en el trabajo <sup>7</sup>.

Silveira G, Morales T, Ribeiro K. En el año 2019 realizaron una investigación tipo transversal cuyo objetivo fue evaluar **LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DEL EQUIPO DE ENFERMERÍA ACTUANTE EN LA UNIDAD DE URGENCIAS**. Brasil. La población constituida por 109 trabajadores. Según los resultados el 75.2% fueron mujeres, el 45.9% eran casados, un 89.9%, por otro lado, el 39.4% tenían otros trabajos adicionales. Los profesionales manifestaron que el 39.5% se encontraban insatisfechos y el 60.5% estaban satisfechos, el 53.2% mencionaban estar insatisfecho referente a las condiciones de trabajo obteniéndose una gran relevancia de índice de mayor insatisfacción con la calidad de vida en el trabajo entre los profesionales enfermeros. Conclusión: Mejorar la calidad de vida de los trabajadores desarrollando estrategias que ayuden a promover calidad de vida en los profesionales, permitiendo prestar una buena calidad a sus pacientes<sup>14</sup>.

Farías A, Rojas V, Shocron S. En el año 2016 realizaron una investigación cuantitativa de corte transversal cuyo objetivo fue Obtener información sobre **LA PERCEPCIÓN DE LOS ENFERMEROS SOBRE SU CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL**. Argentina. La población estuvo conformada por 30 profesionales, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Respecto a los resultados el 53.4% eran mujeres, un 53.3 % comprendía edades entre 41 a 50 años, según la antigüedad el 46.6% tiene menos de 5 años de servicio, los profesionales refieren cantidad de trabajo en un 62,5%, así mismo perciben prisas y agobio en 40%, por otro lado manifiestan percibir interrupciones durante sus horas laborales y estrés en 57 %, el 65.2% de enfermeros percibe motivación intrínseca, según apoyo directivo el 72% llega a percibe el apoyo de los jefes, respecto a calidad de vida el 33 % revela tener una alta CVP. Teniendo por conclusión: Los profesionales de enfermería perciben una alta calidad de vida<sup>6</sup>.

Bustamante M, Álvarez A, Villalobos M. En el año 2016 realizaron una investigación cuantitativa, transversal, cuyo objetivo fue determinar la percepción de la **CALIDAD DE VIDA LABORAL (CVL) DE LOS TRABAJADORES DE NUEVE ESTABLECIMIENTOS DE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD EN LA ZONA CENTRAL DE CHILE**. Población conformada por 303 trabajadores de la salud, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados obtenidos demuestran que el 76.2% fueron de sexo femenino, el 37.3% tienen edades entre 29 - 38 años. Además, el 36.6% se registra como casados, el 50.5% tiene de 6 a 10 años de servicio. Así mismo reciben el apoyo y reconocimiento por su desempeño y competencias que posee cada profesional. Conclusión: Los factores que más influyen en la calidad de vida son la recreación y familia, el apoyo, reconocimiento hacia los profesionales<sup>15</sup>.

Cárdenas N, Condori K. En el año 2017, realizaron una investigación tipo descriptivo, corte transversal con un diseño correlacional, tuvo como objetivo relacionar el **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN ENFERMERAS DEL ÁREA DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL III**. Perú. Población constituida por 84 enfermeros, el instrumento para ambas variables fue un cuestionario y como técnica la encuesta. Los resultados reflejan que el 17.9 % manifiesta tener una regular calidad de vida, respecto al apoyo de los jefes obtuvieron que un 31% de las enfermeras también lo considera como regular, asimismo según demanda del trabajo se observa que el 38,1% lo perciben como regular, en la dimensión motivación intrínseca se obtuvo como resultado que el 66.7 % percibieron una buena motivación intrínseca, por otro lado, el 33,3% de los participantes refiere de forma excelente respecto a esta dimensión. Concluyéndose que la calidad de vida laboral que perciben los profesionales de enfermería en su gran mayoría es percibida como bueno<sup>16</sup>.

Ortega A. En el año 2017, llevó a cabo un estudio de investigación observacional, prospectiva cuyo objetivo fue determinar la **CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS ENFERMEROS EN LA CALIDAD DEL CUIDADO**. Huánuco. La población estuvo representada por 46 enfermeras. Se utilizó como instrumento un cuestionario y como técnica la encuesta. Los resultados en cuanto a edad el 63% presentaron edades entre 25 a 32 años, según sexo del 65.2% eran en su gran mayoría de sexo femenino, respecto al estado civil el 63% eran solteros, según la antigüedad el 84.8% presentaron de 1 a 8 años, de acuerdo a la situación de trabajo de los enfermeros se encontró que un 73.9% era contratado, encontrándose también que el 63% manifestaron un bienestar medio. Concluyendo que la calidad de vida profesional de los enfermeros influye en la calidad del cuidado de servicio de Emergencia del Hospital Cayetano Heredia <sup>17</sup>.

Callomamani L. En el año 2016 realizó un estudio descriptivo correlacional con el objetivo de relacionar **LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y FACTORES CON CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN LAS ENFERMERAS DE LA MICRORED CONO NORTE. TACNA-PERÚ**. En el estudio se incluyó una población constituida por 62 enfermeras, la técnica empleada correspondió a la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Dentro de los resultados se obtuvo que la calidad de vida laboral más frecuente en los enfermeros fue bajo con un 37.1%. Concluyéndose que hay relación entre el periodo de descanso por semanas en la vida laboral de las enfermeras de las Microredes<sup>18</sup>.

Sánchez J. En el año 2016, llevó a cabo un estudio de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental cuyo objetivo fue determinar **LA RELACIÓN DE LOS FACTORES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA EN ENFERMERAS DE ATENCIÓN PRIMARIA DE LA MICRORED VILLA**. Perú. Conformado por 244 enfermeros y una muestra de 103 enfermeros, se aplicó como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta. En los resultados se obtuvo que el 80.6 % refieren un nivel regular en cuanto

al problema mencionado, en sobrecargas de trabajo el 45,6%; en motivación intrínseca 43,7% y apoyo directivo, el 66% tiene nivel regular. Concluyendo que existe relación entre las variables de estudio incidiendo en algunas dimensiones con mayor significancia <sup>11</sup>.

Fajardo K. En el año 2017 realizó un estudio de enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y corte transversal, cuyo objetivo fue identificar la **CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LAS MICROREDES DE ICA**. Se trabajó con 35 profesionales, como técnica empleada la encuesta cuyo cuestionario permitió verificar su comportamiento. Los datos obtenidos revelan que el problema mencionado en su gran mayoría fue regular en un 85,7%; según carga de trabajo también lo manifestaron los trabajadores como regular con el 94% incidiendo una vez más deficiencias en esta dimensión dando a conocer que el trabajo de enfermería es bastante sobrecargado; así mismo fue regular para la dimensión motivación intrínseca con el 86%, refiriendo los trabajadores que no reciben motivaciones e incentivos por parte de las autoridades y en la dimensión apoyo directivo percibieron de manera regular con un 83%. Concluyendo que las enfermeras que trabajan en la Microred Ica refieren una regular calidad de vida profesional<sup>13</sup>.

Velásquez C. En el año 2016 realizó una investigación cuantitativa, alcance descriptivo y corte transversal cuyo objetivo fue determinar **LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL QUE TIENEN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL Hsjch**. Chincha. Conformado por 50 enfermeras, la técnica empleada fue la encuesta. Según los datos reflejados los trabajadores manifiestan que en una dimensión denominada discomfort laboral fue regular con el 64%, de la misma manera fue regular para el soporte emocional con el 66 %, por otro lado, en carga de trabajo también los enfermeros siguen percibiendo de manera regular con el 38%, así mismo en la dimensión motivación intrínseca los participantes del estudio

siguen evidenciando de manera regular con un 60%, siendo regular de forma global con un 52%. Teniendo por conclusión que las enfermeras que laboran en esta institución perciben una regular calidad de vida profesional en el HSJCH<sup>19</sup>.

**Cada una de las investigaciones citadas desde el nivel internacional hasta el nivel local revelaron y permitieron analizar los resultados respecto a calidad de vida; cada uno de los estudios demuestran resultados relevantes donde los trabajadores manifiestan que la calidad de vida es baja o media, trayendo consigo deficiencias en el ámbito laboral. Púes estos estudios siguen incidiendo cada vez más con los mismos resultados en su gran mayoría, el problema es que muchos no lo abordan y del cual se debería de tomar su respectiva importancia, porque el profesional de enfermería es un pilar fundamental para la sociedad que requiere de una buena calidad de vida.**

## **II.b. BASE TEÓRICA**

### **CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) conceptualiza la calidad de vida como: “la percepción que tiene un individuo de su lugar en la existencia, en el contexto de cultura y del sistema de valores en los que este vive, así como la relación con sus expectativas, normas e inquietudes”<sup>20</sup>. La percepción que puede tener el profesional referente al conjunto de valores y las relaciones con su entorno, así mismo el profesional tiene que regirse a nuevas normas o actualizaciones que surgen con el transcurrir del tiempo, para ser un profesional con mucha competencia.

Según OMS citado por Galván A. En el año 2014 define la calidad de vida profesional como: “bienestar social comprendido en cinco campos como físico enfatizando la seguridad física, materiales, educativos, emocional

permite que su estado emocional vaya creciendo eficazmente”<sup>21</sup>. Teniendo en cuenta que estos campos pueden tener diversas influencias en factores sociales y también en ámbitos individuales, comunidad, es primordial que el personal de enfermería cuente con todos los campos mencionados para su calidad de vida profesionalmente.

Según Fernández A. En el año 2007 define que la Calidad de vida profesional “Es el sentimiento de bienestar que se deriva del equilibrio que el individuo percibe entre las demandas o cargas de la profesión”<sup>22</sup>. Hace referencia que los profesionales de enfermería perciben estas cargas laborales, así como también las responsabilidades que se le asignan, pues van conformando nuevos problemas que afectan la salud del enfermero sobre todo ponen en riesgo la salud ocupacional del propio trabajador, puesto que el enfermero trabaja en diferentes estrategias del primer nivel de atención.

Según Avedis Donabedian menciona que la calidad en salud es un concepto subjetivo, basado en los sentimientos de una persona, considerado como un atributo que ofrecen distintos establecimientos, que puede ser obtenido de diversas maneras, como logros y beneficios hacia la comunidad, por ello el profesional de enfermería como miembro del equipo de salud, debe de fomentar una cultura de calidad e incorporarse a los programas de mejora continua con una actitud proactiva para poder satisfacer las necesidades de manera eficiente<sup>23</sup>.

La vida profesional es establecida como una de las fases más largas de la vida, dan a conocer que no solo incluye el trabajo, sino que en ella transcurren los años estudiados en la universidad. Según Champagna menciona que la vida profesional es una etapa del crecimiento y actitudes adquiridos durante la formación profesional de cada persona, que obedece a las necesidades de auto superación, implica crecer como personas y realizarse en su ámbito laboral, son además necesidades que están

inherentes en el profesional, se inicia en cada individuo por su disposición para lograr sus metas propuestas<sup>24</sup>.

En el Perú existe la Ley del trabajo del enfermero 27669, en cuyo artículo N° 9, estipula la necesidad del empleador de ofrecer calidad de vida en el ámbito laboral, en tal sentido, afirma que: “Está orientado a garantizar al personal de salud calidad de vida profesional, pues la ley menciona que, para un buen desempeño del enfermero, este debe contar con ambiente de trabajo sano y seguro para la salud física, mental e integridad de la persona”<sup>25</sup>. Asimismo, el profesional de enfermería también debería de contar con los recursos materiales y equipos para la atención, porque si bien es cierto que enfermería es ciencia y arte, requiere de un ambiente dotado de diversos recursos que faciliten su labor y sea capaz de proporcionar cuidados a las personas que acuden a un establecimiento de salud, pues la realidad y el derecho es que deben contar con todo el equipamiento, estructura, motivaciones por parte de las autoridades, para que así el enfermero brinde una buena calidad de atención y también tenga calidad de vida profesionalmente.

La función de la enfermera corresponde en brindar cuidado de manera integral de acuerdo a las necesidades de la persona, familia y comunidad. Los derechos que tiene el profesional de enfermería, es contar con un ambiente de trabajo acondicionado para controlar los riesgos a contaminantes, así mismo contar con los equipos de bioseguridad de acuerdo al área donde trabaja el profesional. Respecto a la guardia que realiza el enfermero comprende 12 horas de múltiples actividades, sin embargo, solo se puede exceder el horario de más de 12 horas, por falta de personal. Por otro lado, el profesional debe contar con exámenes médicos “exámenes radiológicos, laboratorio, ginecológico, urológico, Salud mental, etc.”, de manera preventiva con un intervalo de seis meses brindado por la Oficina de Salud Ocupacional. En relación a las capacitaciones serán, de acuerdo a las necesidades de la comunidad. De

acuerdo al artículo 17 la jornada laboral del enfermero(o) tienen una duración de (36 horas semanales), y (150 horas mensuales), de sobrepasar las horas laborales será considerado como horas extraordinarias <sup>26</sup>.

Según la ley de Seguridad y salud en el trabajo N° 29783, promulgada el 19 de agosto del año 2011, ampara y representa al personal sus derechos, teniendo como objetivo promocionar la cultura de seguridad y salud durante la jornada laboral para tomar medidas preventivas de riesgos laborales en el Perú. Las obligaciones que especifica la ley indican que el empleador está obligado a garantizar condiciones donde se proteja la vida, bienestar y salud del trabajador proporcionando condiciones óptimas de trabajo. Mencionada ley está aplicada para el sector público, privado, Fuerzas armadas, así como la policía Nacional, en el artículo 66 da a conocer que al trabajador se les debe realizar los exámenes médicos catalogados obligatoriamente, los trabajadores tienen el derecho de ser informado sobre los resultados de los exámenes realizados, siendo estrictamente confidenciales, nunca debe ser ejercido para ejecutar algún acto de discriminación, así como también garantizar oportunamente capacitaciones que le permitan al personal un entrenamiento en seguridad y salud en la institución donde labore.

De tal modo el empleador debe otorgar un ambiente de trabajo en condiciones adecuadas donde se cuide y proteja el bienestar físico y mental de cada trabajador, pues ellos se encuentran expuestos a riesgos que derivan de su labor como trabajador, así como la obligación de brindar la protección adecuada. El empleador debe prevenir mediante controles, la exposición del trabajador a los siguientes agentes: ergonómicos, psicosociales, físicos, químicos y biológicos, por ello las evaluaciones deben ser actualizadas como mínimo 1 vez al año <sup>27</sup>.

## **Dimensiones de la calidad de vida profesional**

Para la identificación y valoración de la variable se tomará en cuenta las dimensiones consideradas por Fernández y cols. (2007) citado por Ballón<sup>7</sup> (2016) quienes realizaron la versión original basados en las existentes CV35 aceptado universalmente y que fue adecuado para la población de profesionales de enfermería. En tal sentido se incluyen las siguientes dimensiones:

### **Carga Laboral**

Según Benavides M. En su estudio menciona que la carga laboral condicionan nuevos problemas de salud, pues en la actualidad lo que afecta a los trabajadores es el llamado “estrés laboral” afectando a este grupo de trabajadores, pues los enfermeros se encuentran con tensión en su ámbito laboral y viven con el temor de ser acusadas(os) al realizar un procedimiento en la comunidad, sabiendo que el enfermero labora en diferentes estrategias y muchas veces está expuesta a realizar una mala praxis en el usuario, pues son múltiples los factores estresores para el profesional, además se menciona que la cantidad de actividades es otorgada al profesional de enfermería a lo largo de una jornada laboral; repercutiendo en el estado hemodinámico del enfermero<sup>28</sup>.

Por otro lado, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud sostiene que carga laboral es considerada como: “un conjunto de requerimiento psicofísicos a los que el trabajador de la salud va a estar sometido en su jornada laboral”<sup>29</sup>. Tradicionalmente se identifica con una, actividad física o muscular, pero la realidad de hoy es que las actividades pesadas son cada vez más oportunas, es así como surgen nuevos factores como la complejidad de las actividades, aceleración del ritmo de trabajo en el propio profesional, y por ende la necesidad de adaptarse a distintas tareas.

Montes O, Monterrey refieren que en la repercusión del trabajo en la vida laboral van incluidos daños a la salud y se presenta de acuerdo a ello como

las malas condiciones de trabajo, dentro de ello se tiene el agobio en el trabajo, desgaste del ser humano de manera prematura, daños que afectan la salud mental, etc. Pues son condiciones en la que los trabajadores día a día están expuestos a estos problemas de salud, lo cual conlleva a un desgaste físico y mental del profesional de la salud<sup>30</sup>.

Según Arias M. Consideró que los factores demográficos asociados a: “la edad, sexo y el estado civil son características que influyen en que las personas sean predispuestas a padecer estrés, son características que conforme pasa el tiempo, el enfermero puede estar propenso a la incapacidad para resolver los problemas con el equipo de salud y tienden a no desenvolverse adecuadamente” <sup>31</sup>. Estos factores son relevantes en el enfermero pues la edad y el sexo son cambios que conforme pasa el tiempo, el enfermero no se desenvuelve de la misma manera, de igual modo la fuerza que tienen poco a poco se va debilitando y el rendimiento ya no es el mismo.

La carga laboral ha Sido tema de discusión de muchos autores; Da Silva citado por Vega el año 2018, da a conocer que la repercusión del trabajo en la vida personal del profesional indica la situación laboral del enfermero, pues cada día van incidiendo más en el deterioro de la vida personal, social y familiar, actividad laboral del profesional y cumplimiento misional de la profesión, pues muchas veces aparte de afectar su vida profesional del enfermero, también afecta la relación con la familia, ya que muchas veces poco es el tiempo que se brinda para su vida familiar y rutinaria <sup>32</sup>.

Van Bogaert P. Refiere que el trabajo en los trabajadores es persistente la presión laboral porque los profesionales de salud están sometidos a enfrentar el dolor, sufrimiento, desesperanza, muerte, desconsuelo, impotencia y angustia; además, la carga de trabajo provoca el deterioro en el profesional <sup>33</sup>. Por otro lado, Gray P. y Anderson, J. (1981). Citado por Benavides M. también comparte la idea que, el problema de salud que

ataca principalmente a los enfermeros es el estrés<sup>34</sup>. Puesto que la situación laboral en la que vive el trabajador, también repercute en la atención que se le brinda a la comunidad, dándole un mal trato, una mala atención, falta de empatía, debido a todas las sobrecargas y responsabilidades que tienen los enfermeros.

Así mismo, Juárez R, Fuentes L, Cabeza M. Mencionan que el profesional de enfermería tiene una diversidad de tarea lo cual para ello es una práctica que está basada en la distribución de tareas para diversas actividades que fragmenta el cuidado y atención de los usuarios, como visitas domiciliarias, atención integral a niños y adultos, sobre todo la educación a la población, combatir contra enfermedades, es por ello que cada personal de enfermería es responsable de las tareas que se les hayan asignados durante el turno de servicio<sup>35</sup>.

Berón D, Palma F. consideran múltiples fuentes que afectan el rendimiento laboral del profesional tales como: “recarga laboral, falta de comunicación, el entorno laboral, la excesiva responsabilidad que sobrellevan en su jornada laboral”<sup>36</sup>. Son factores que inciden en la vida del enfermero y que trae mayores consecuencias tanto para el personal, como para la comunidad, evidenciándose deficiencias en estos aspectos principales para el rendimiento eficaz del profesional y la atención brindada al usuario.

### **Motivación intrínseca**

Este aspecto se refiere a la motivación que se da desde el interior de una persona más que una recompensa externa, como son los incentivos o bonificaciones. La motivación brinda placer que se obtiene de la propia labor.

Bainbridge C, en el año 2016 da a conocer que la motivación intrínseca influye en la productividad que lleva a cabo el trabajador, nace de la misma persona con la finalidad de satisfacer sus metas o deseos favoreciendo su crecimiento personal, también es fundamental las condiciones en las que

labora el enfermero siendo requisito para su buen desenvolvimiento, es por ello que la motivación es esencial en todo profesional porque incrementará su seguridad personal, aumentará su productividad, y se sentirá satisfecho con las actividades que lleva a cabo<sup>37</sup>.

El **apoyo social** según Beltrán menciona que el apoyo psíquico y sentimental que percibe el profesional del ámbito comunitario que lo rodea, es primordial ya que la familia es quien brinda el apoyo en todo momento al profesional enfermero, sabiendo que este grupo de profesionales cumplen diferentes funciones y roles, de progenitora, conyugue, hermana e hija, además de cumplir con las actividades asignada en el ámbito laboral<sup>38</sup>.

La **capacitación** es esencial para todo profesional que labora en el ámbito de salud, puesto que es uno de los requerimientos básicos para enfrentar diferentes situaciones de salud por el cual el enfermero se encuentre expuesto, así mismo las capacitaciones son necesarios, ya que el profesional de enfermería está sometido a actualizarse constantemente sobre diferentes protocolos y normas técnicas regidas para la atención de la comunidad, de esta manera se adquiere competencias para el buen rendimiento del personal competente<sup>39</sup>.

La Asociación Americana de Enfermeras citado por Hernández M. Describe la formación educativa de manera sucesiva como labores planificadas con el fin de formar excelentes profesionales, el sustento de enseñanza y de entrenamiento para los futuros profesionales que ejercen dicha profesión, así mismo se busca reforzar sus capacidades con el objetivo de beneficiar a la comunidad a través de la educación sanitaria <sup>40</sup>. Asimismo, Figueroa en el año (2009) manifiesta que los enfermeros requieren de capacitaciones, aspecto que dependerá mucho de la institución, sin embargo, se necesitan de personales competentes que respondan ante la solución por los problemas de salud que se originan en la población

afectada<sup>41</sup>. Para Ayala y otros autores sostienen que para ser una persona competente se necesita de entrenamiento eficaz que permita un desempeño laboral<sup>42</sup>.

La **satisfacción laboral** es otro aspecto que está relacionado a la calidad de vida laboral, este aspecto es mencionado por Muñoz Adanes, quien manifiesta que dicho aspecto se logra cuando existe disposición para el trabajo, el mismo que se fortalece con un ambiente favorable a la realización de sus labores”<sup>43</sup>.

### **Apoyo Directivo**

Es una de las grandes preocupaciones y de gran interés referente al apoyo sentimental por parte de los jefes de dicha institución laboral, aspecto identificado por Castro<sup>44</sup>. Es relevante contar con el apoyo de los directivos o autoridades, ya que son ellos quienes incentivan y motivan al profesional de enfermería a cumplir con las metas y objetivos propuestos con el propósito de aliviar la salud de nuestra comunidad.

Percibir el apoyo del jefe, por el esfuerzo y trabajo bien realizado, es uno de los factores que influyen eficazmente en los profesionales de la salud satisfaciendo el bienestar del enfermero, y si el líder o jefe no apoya a su personal lo que hará es crear una atmosfera de inseguridad, también influirá que el personal no va rendir como se quisiera, llegando incluso a la apatía<sup>45</sup>.

**Satisfacción laboral y promoción:** Está íntimamente vinculada al clima organizacional de una empresa donde el apoyo directivo permite identificar y reconocer la labor que hace el profesional a través de su gestión, de esta forma es posible promocionar a un nivel mayor al trabajador<sup>46</sup>.

**Reconocimiento del trabajo:** El profesional de enfermería al recibir un distintivo de los directivos o jefes, ayudará a incrementar su motivación

laboral produciendo contentamiento en los enfermeros Por otro lado Chavenato en el año 1999, expresa: El agradecimiento significa apreciar el rendimiento laboral del profesional por las tareas que lleva a cabo. El reconocimiento genera en los profesionales de la salud motivación dentro de su lugar de trabajo, así como el beneficio para su población <sup>47</sup>.

El profesional de enfermería es reconocido por el cumplimiento de sus actividades dentro de las múltiples instituciones donde es ejecutada por las autoridades con la finalidad de generar motivación laboral y de esta manera perfeccionar su habilidad de manera eficiente para aportar una excelente atención al ser humano.

**Soporte institucional laboral:** Aspecto indispensable para el logro de metas, su ausencia desmotiva al trabajador y condiciona conflicto de interés propio en lugar de metas comunes. Algunos autores manifiestan que el soporte institucional se proporciona cuando se le ofrece la estabilidad laboral, aspecto que hoy en día no es posible predecir por muchas circunstancias económicas y políticas vinculadas en el sector salud <sup>48</sup>.

La evaluación de la Calidad de Vida será medida como: mala, regular y buena. Han surgido muchos instrumentos sobre calidad de vida dado que otros dos estudios lo agrupan en siete dimensiones y otros autores en 3 dimensiones.

El instrumento data desde los años 2007, siendo así que, en el año 2010, se realizó una validación original estudiada por Gonzales, contando con 74 ítems agrupadas en 7 dimensiones, con una escala Likert con valor de 0 - 4 puntos en el país de México. Por otro lado, en Latinoamérica en el año 2013 en Colombia se validó un instrumento de Cabeza. P que contenía 35 ítems con una escala Likert del 1 - 10. Finalmente, en el año 2007 se realizó un instrumento por Fernández y Casado del Olmo, donde aplicaron esta encuesta en el Centro de Salud del área de atención primaria de Soria

agrupándolos en 3 dimensiones donde, posteriormente Ballón S. valida el Instrumento en Perú mediante 26 ítems <sup>49</sup>.

El trabajo en el primer nivel de atención está orientado a la prevención reforzándolo a través de la consejería y seguimiento a niños, adolescente, adulto y adulto mayor, puesto que en este nivel de atención se busca la prevención y promoción de la salud en la comunidad de forma multisectorial promoviendo el cuidado de sí mismos conjuntamente con la participación de la población, pues la enfermera está presente en todas las etapas de vida de todo ser humano brindando la educación, prevención y el cuidado oportuno.

### **Teoría de enfermería: El autocuidado de Orem**

Dorotea Orem estipula dentro de su teoría tres aspectos relacionados al cuidado de la persona y que el profesional de enfermería debe identificar para proporcionar los cuidados que requiera según su capacidad. Sin embargo, hace hincapié en la necesidad del profesional de ejemplificar el autocuidado que posee en las personas que cuida, de esta forma se puede afirmar que tanto el profesional de enfermería como el paciente debe ser capaz de realizar su autocuidado, siendo el profesional de enfermería el modelo de cuidado propio, sin embargo, dentro del ámbito laboral, el enfermero requiere identificar sus necesidades en razón a la labor que realiza, siendo necesario que se le proporcione las condiciones laborales óptimas que faciliten su labor. En el primer nivel de atención de salud, las labores de los enfermeros no solo se incluyen las asistenciales dentro de la institución, sino que, parte de su trabajo es el abordaje de las familias y comunidades para facilitar la educación sanitaria, hacer seguimiento y vigilar el cumplimiento de terapias que deben seguir como parte de los programas o estrategias sanitarias que se ofrece a la sociedad. Por lo tanto, si es posible realizar su propio autocuidado será posible hablar de mejoras en la calidad de vida, considerando que sus logros en razón a sus metas

trazadas en su vida personal y profesional dependerán también de las condiciones que encuentre en su centro de trabajo.

El enfermero en el primer nivel de atención cumple roles que requiere contar con los recursos adecuados y necesarios para alcanzar metas personales y laborales, el enfermero necesita del apoyo de los jefes, recibir las capacitaciones necesarias y actualizaciones para su buen desenvolvimiento en su ámbito laboral. Teniendo en cuenta todas las medidas de seguridad, equipamiento e infraestructura para sus trabajadores <sup>50</sup>.

## **II.C. HIPÓTESIS**

### **II.c.1. Hipótesis global**

**H1:** La calidad de vida profesional es regular en las enfermeras(os) que laboran en la Microred Pueblo Nuevo Chíncha, febrero 2020.

**H0:** La calidad de vida profesional es buena en las enfermeras(os) que laboran en la Microred Pueblo Nuevo Chíncha, febrero 2020.

### **II.c.2. Hipótesis derivada:**

La calidad de vida profesional que tienen las enfermeras(os) que laboran en la Micro red Pueblo Nuevo según sus dimensiones: Carga laboral, motivación intrínseca, apoyo directivo es regular.

## **II.d. Variables**

**V<sub>1</sub>:** Calidad de vida profesional

## **II.e. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS OPERACIONALES**

**Calidad de Vida profesional:** Es la percepción que se tiene respecto al bienestar y la salud que muestran los profesionales de enfermería que laboran en la Microrred Pueblo Nuevo identificada como: buena, regular y mala.

**Calidad de vida:** Son condiciones que contribuyen al bienestar del profesional, por ejemplo, físico, político, moral, entorno social, así como la salud y la enfermedad.

**Enfermería:** Es una vocación de servicio que está relacionada al cuidado humanitario y de entrega completa a la profesión. Por ello también se considera que la profesión enfermería es considerada como un arte, ciencia y disciplina.

**Microred:** Es un órgano técnico desconcentrado en salud, encargado de organizar y gestionar la prestación de servicios en el primer nivel de atención.

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

### **III.a. Tipo de Estudio**

La investigación es cuantitativa, tiene como finalidad reunir, procesar y analizar los datos recopilados utilizando proporciones numéricas por intermedio de la estadística, así mismo se empleará gráficas y tablas para la representación de resultados<sup>51</sup>.

De acuerdo al alcance es descriptivo. Según Sabino C. (2019) manifiesta que: “La investigación de tipo descriptivo trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta”<sup>52</sup>. Este tipo de investigación muestra y describe con precisión la situación o eventos con el objetivo de medir la variable. Siendo también de diseño no experimental, corte transversal porque para la recolección de datos se realizará en un tiempo y espacio determinado.

### **III.b. Área de estudio**

Este presente trabajo de investigación se ejecutó en la Microred Pueblo Nuevo, ubicado en la Av. Oscar R. Benavides 717 Distrito de Chincha Alta, departamento de Ica, contando con 40 enfermeras que laboran en dicha institución donde se incluyen sus 15 establecimientos de salud de su jurisdicción administrativa incluyendo el distrito de Pueblo Nuevo (12), San Isidro (5), El Salvador (5), Los álamos (4). Alto Larán (4), Chavín (1), Huachinga (1), Liscay (1), San Juan de Yanac (1), Bellavista (1), Vista Alegre (1), San Pedro de Huacarpana (1), Ayloque (1), Huañupiza (en convocatoria), San Agustín (2).

### **III.C. Población y Muestra**

El universo estuvo conformado por 40 enfermeros profesionales que laboren en la Microred de Pueblo Nuevo, se trabajó con toda la población de acuerdo a los criterios:

#### **Criterios de inclusión:**

- Enfermeras y enfermeros que laboren en la Microred Pueblo Nuevo
- Profesionales de enfermería que quieran contribuir con en el estudio de investigación.

#### **Criterios de exclusión**

- Profesionales de enfermería que se encuentren en periodo vacacional.
- Profesionales de enfermería que estén de descanso médico.

### **III.d. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se tomó en cuenta, como técnica la encuesta y se utilizó un cuestionario estructurado con escala de Likert en cuatro valores como instrumento. Dicho instrumento está basado en la escala creada por Fernández, y col; en el 2007, la versión original elaborada en España, validada posteriormente por Ballón S<sup>n</sup> 7. (2016) en el Perú.

Se evaluó mediante 26 ítems, teniendo como dimensiones: Carga laboral (dimensión 1, cuenta con 8 ítems) Motivación intrínseca (dimensión 2, cuenta con 10 ítems) Apoyo Directivo (dimensión 3, cuenta con 8 ítems, habiéndose realizado adaptaciones en su valoración y redacción de algunos ítems se sometió a validación y a una prueba piloto para identificar su confiabilidad. Se obtuvo los valores de acuerdo a estandares clasificándose de la siguiente manera: Calidad de vida global: Mala < 62, regular 62-72, buena >72, para la dimensión carga laboral: Mala < 17, regular 17-21, buena >21, según Motivación Intrínseca: Mala < 26, regular

26-31, buena >31 y para la dimensión apoyo directivo: Mala < 17, regular 17-21, buena >21. Para la validez del instrumento consistió en someterlos a 3 jueces de experto como: especialista, metodólogo, estadístico, cada juez indicó una puntuación porcentaje, promediando dichos puntajes, se obtuvo una puntuación del 94% considerándolo como una validez de excelente, así mismo se obtuvo una confiabilidad de alfa de Cronbach  $\alpha=,803$ , por lo tanto, el instrumento es confiable.

Los valores finales para la variable de estudio corresponden a: Mala, regular y buena (Ver anexo 10).

### **III.e. Diseño de recolección de datos**

Primeramente, se presentó un permiso a la encargada de la Microred de Pueblo Nuevo Chíncha, solicitando a la gerencia se me brinde la autorización y facilidades para ejecutar la investigación, así mismo se presentó a los profesionales de enfermería un consentimiento informado para ser partícipe del estudio por propia voluntad, teniéndose en cuenta en todo momento el respeto por su integridad humana, asegurándose también la confidencialidad de los datos obtenidos de manera anónima. La investigación se realizó durante el mes de febrero y marzo del 2020, en horarios indistintos considerando que muchos de los profesionales también laboran en parte Sierra pertenecientes a la Microred. Se incluyó a todos los profesionales de enfermería que se encontraron laborando en alguno de los establecimientos de salud pertenecientes a la Microred.

Durante el desarrollo de la investigación se presentaron dificultades, por factor tiempo respecto a la geografía desfavorable para captar a los participantes puesto que la Microred incluye establecimientos en distritos de la serranía condicionando un mayor tiempo previsto, durante la recolección de datos se presentó la emergencia Nacional, donde las autoridades normaron el aislamiento Social, por lo que no se terminaron de

concluir con las encuestas, ya que hasta la fecha se había realizado la encuesta en un 95%, por ende ameritaba concluir las encuesta mediante (2 llamadas telefónicas), en 3 oportunidades vía (WhatsApp), 1 por correo electrónico para la culminación de las encuestas respetando los principios éticos.

La investigación a pesar de tratarse de un nivel básico y descriptivo se tomó en cuenta el respeto a los principios bioéticos que imperan en la profesión, de tal forma que, en todo momento, el resto por la dignidad humana será conservado especificándose:

**Beneficencia:** Se respetó este principio, porque se busca el bienestar de dicha población mediante esta investigación cuyos resultados promoverán crear estrategias que mejoren la calidad de vida de todos los profesionales de la salud.

**No maleficencia:** También se respetó este principio, teniendo presente a cada instante el respeto por la integridad de la persona, además que no se vulnero ningún derecho de los participantes.

**Autonomía:** Se respetó este principio porque para la aplicación del instrumento de solicitarán los permisos correspondientes tomándose en cuenta la autorización solicitada al participante y se mantuvo en reserva la información recopilada, de ahí que, el desarrollo de los instrumentos será de forma anónima.

**Justicia:** Se respetó este aspecto ético porque no se dio ningún trato diferenciado, todas y todos los participantes recibieron un trato digno y justo evitando todo tipo de discriminación alguna al profesional a fin de proporcionar seguridad y satisfacción con el trato brindado antes, durante y después del estudio.

### **III.f. Procesamiento y análisis de los datos**

Se utilizó tablas de frecuencia y porcentaje, así como gráficos, observado a través de una estadística descriptiva. Se elaboró una base de datos manualmente y electrónicamente usando el SPSS versión 25 con exportación a Microsoft Excel que permitió elaborar tablas y graficas según los requerimientos. Los valores finales fueron evaluados mediante la escala de estanoes. Se realizó una interpretación de los resultados presentados incidiendo en los porcentajes más altos, se constató con los antecedentes y base teórica, así mismo el análisis incluyo la contrastación con la realidad.

## CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

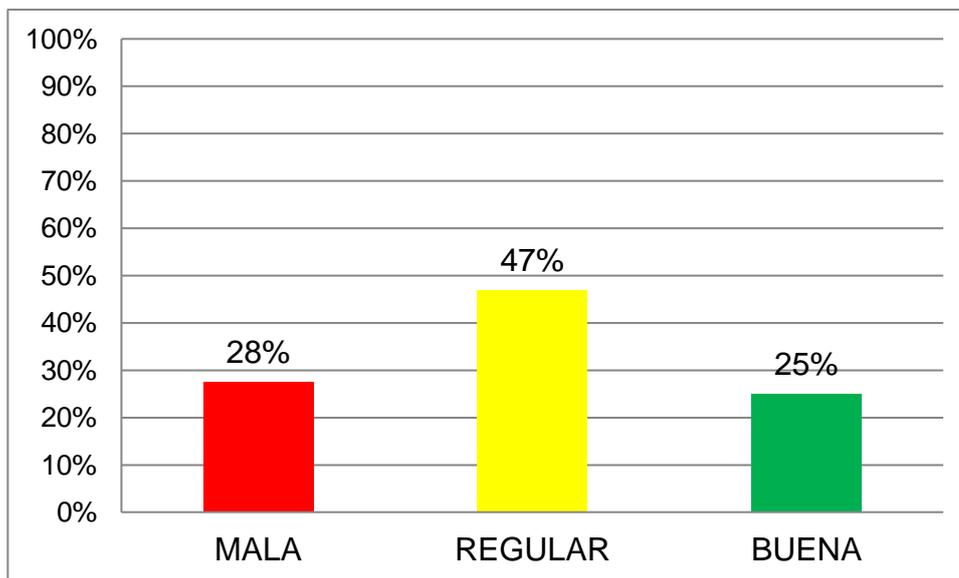
### IV.a. RESULTADOS

**TABLA 1**  
**DATOS GENERALES DE LOS ENFERMEROS QUE LABORAN**  
**EN LA MICRORRED PUEBLO NUEVO**  
**CHINCHA 2020.**

DATOS GENERALES	CATEGORÍA	n=40	100%
Edad	<b>25-37 años</b>	<b>26</b>	<b>65</b>
	38-50 años	9	22
	51-62 años	5	13
Sexo	<b>Femenino</b>	<b>35</b>	<b>88</b>
	Masculino	5	12
Estado Civil	Soltera	14	35
	<b>Casada</b>	<b>16</b>	<b>40</b>
	Viuda	1	2
	Conviviente	9	23
Situación Laboral	Nombrada	18	45
	<b>Contratada</b>	<b>22</b>	<b>55</b>
Tiempo de Servicio	<b>1-5 años</b>	<b>24</b>	<b>60</b>
	6-10 años	7	17
	11-15 años	2	5
	16-20 años	3	8
	21-25 años	4	10

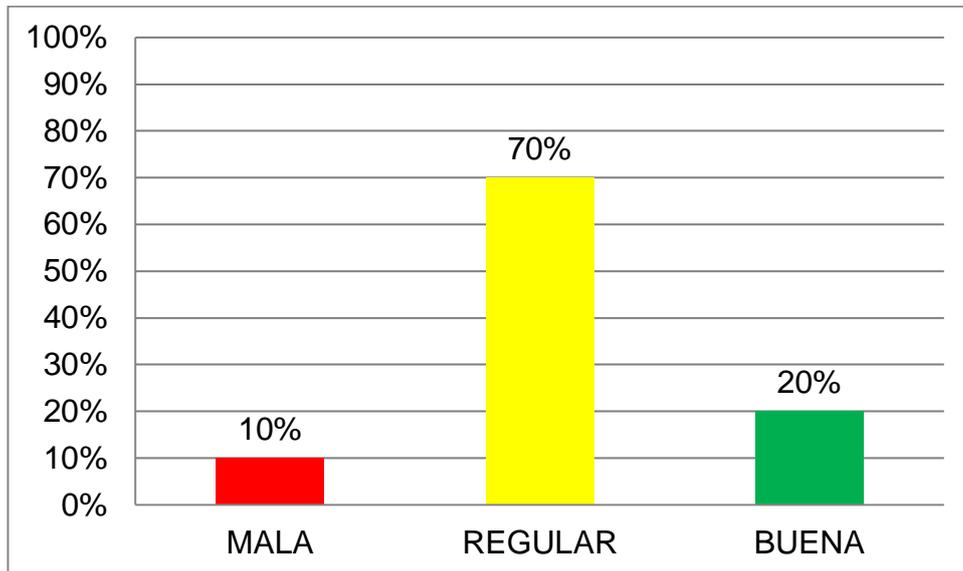
Dentro de los datos generales se tiene que, la edad de las enfermeras es de 25 a 37 años alcanzando el 65% (26), de sexo femenino en 88% (35), según estado civil el 40% (16) son casadas, el 55% (22) de los profesionales son contratados y tienen el 60% (24) entre 1 a 5 años de servicio.

**GRÁFICO 1**  
**CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DE LOS ENFERMEROS**  
**QUE LABORAN EN LA MICRORRED PUEBLO NUEVO**  
**CHINCHA 2020.**



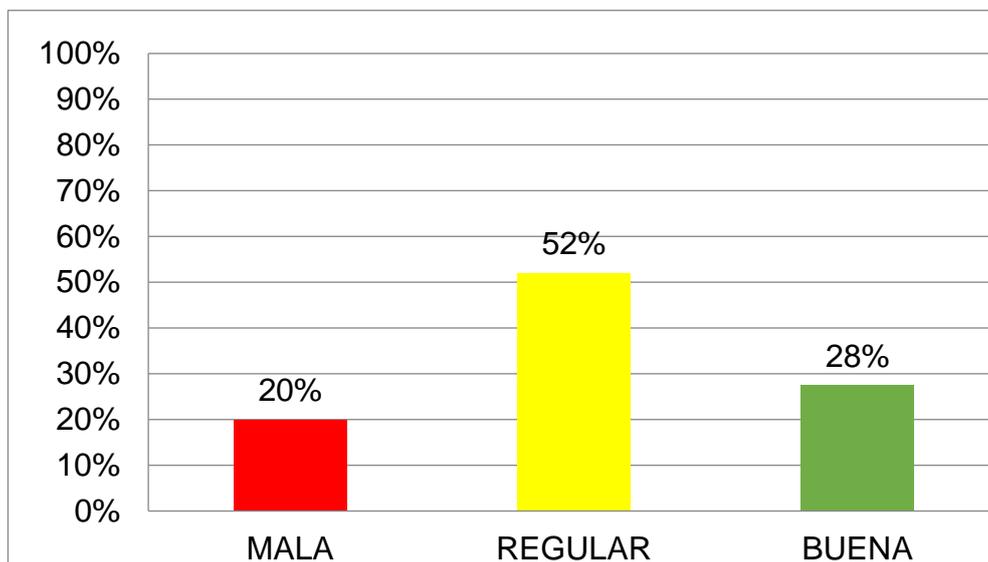
La calidad de vida profesional en enfermeras(os), evaluada de manera global es regular en 47% (19), mala en 28% (11) y buena en 25% (10).

**GRÁFICO 2**  
**CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL SEGÚN DIMENSIÓN CARGA**  
**LABORAL DE LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN LA**  
**MICRORED PUEBLO NUEVO**  
**CHINCHA 2020.**



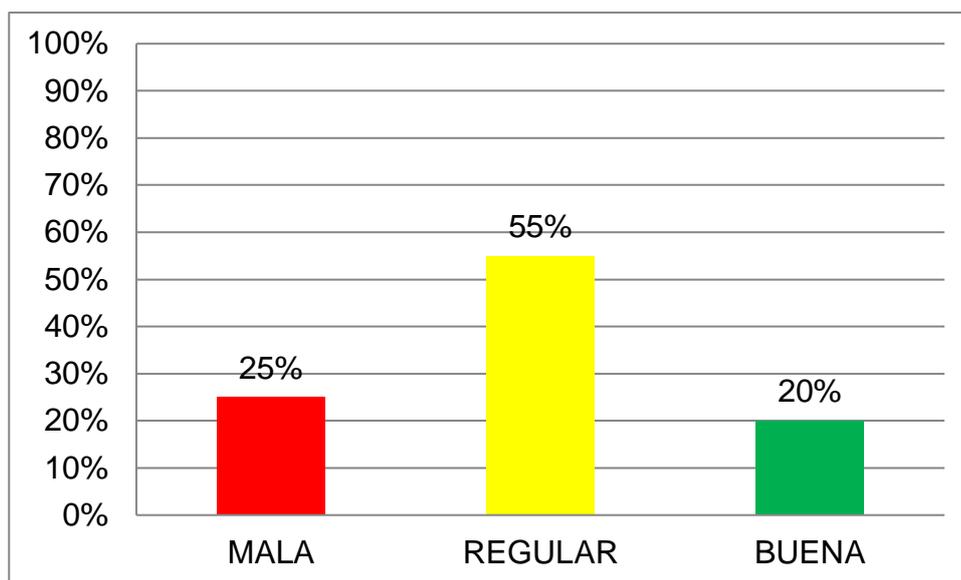
La calidad de vida según dimensión carga laboral es regular en 70% (28), buena en 20% (8) y mala en 10% (4).

**GRÁFICO 3**  
**CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL SEGÚN DIMENSIÓN MOTIVACIÓN**  
**INTRÍNSECA DE LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN LA**  
**MICRORED PUEBLO NUEVO**  
**CHINCHA 2020**



Se observa que la calidad de vida según dimensión motivación intrínseca en las enfermeras es regular en 52% (21), buena en 28% (11) y mala en 20% (8).

**GRÁFICO 4**  
**CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL SEGÚN DIMENSIÓN APOYO**  
**DIRECTIVO DE LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN LA**  
**MICRORED PUEBLO NUEVO**  
**CHINCHA 2020.**



Se observa que la calidad de vida según dimensión apoyo directivo en las enfermeras es regular en 55% (22), mala en 25% (10) y buena en 20% (8).

#### **IV.b. DISCUSIÓN**

Los datos generales de las enfermeras(os) encontrados en la (tabla 1) se obtuvo que tenían edades entre 25 a 37 años alcanzando el 65%, predomina el sexo femenino con 88%, estado civil el 40% eran casadas, el 55% de los profesionales fueron contratados y tenía el 60% entre 1 a 5 años de servicio. Resultados similares a los de Ortega, quien obtuvo en su estudio realizado en Huánuco - Perú en cuanto a edad en 63% tenían edades entre 25 a 32 años, el 65.2% sexo femenino; estado civil 63% solteros; respecto a la antigüedad el 84.8% presentaron años entre 1 a 8; de acuerdo a la situación laboral de los profesionales el 73.9% fue contratado<sup>10</sup>. Según Arias M. Consideró que los factores demográficos son relevantes en el enfermero, pues la edad; el sexo y el estado civil son características que conforme pasa el tiempo, el enfermero puede estar propenso a la incapacidad para resolver los problemas con el equipo de salud y tienden a no desenvolverse adecuadamente <sup>20</sup>. Los resultados muestran que según edad el personal que trabaja de acuerdo a la etapa de vida es adulto joven, siendo una de las características demográfica que es favorable al desarrollo de sus labores preventivos promocionales, teniendo en cuenta que las personas adultas reflejan un pensamiento realista e inclusive pueden ser menos flexibles, pero están sometidos a la adaptación de nuevos cambios; respecto al sexo son en gran mayoría femeninas como características primordial de la profesión, puesto que la enfermería desde inicios se ve como una actividad eminentemente femenina, también la mayoría de profesionales de enfermería son contratadas en este nivel de atención, pero al ser contratada, repercute en el profesional una inestabilidad de trabajo, esto influyen en la capacidad, rendimiento y desarrollo del mismo.

La calidad de vida de los profesionales de enfermería fue evaluada de forma global y por dimensiones, dentro de los resultados globales en el (gráfico 1) fue regular en 47%. Resultados similares a los de Fajardo quien

en su estudio realizado en Ica obtuvo que la percepción respecto a la calidad de vida de manera global fue regular en 85.7% de enfermeras<sup>8</sup>. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) conceptualiza la calidad de vida como: La percepción que tiene un individuo de su lugar en la existencia, en el contexto de cultura y del sistema de valores en los que este vive, así como la relación con sus expectativas, normas e inquietudes”<sup>13</sup>. Es muy importante cómo percibe la enfermera la calidad de vida durante sus horas de trabajo, siendo influencia positiva en la salud y en el servicio hacia la población o comunidad, puesto que si el profesional de enfermería goza de una buena calidad de vida y salud, también brindará una atención apropiada a la persona, respecto a la evaluación global de dicho aspecto se obtuvo un nivel regular donde se evidencia desatención en las dimensiones, pues los enfermeros no llegan a tener una motivación en su totalidad, la carga de trabajo es demasiada alta, por ello es relevante que el trabajo realizado por el profesional sea valorado.

La calidad de vida profesional según dimensión carga laboral que responde al objetivo específico (gráfico 2) fue regular en 70% de enfermeras. Resultado similar al de Velásquez C, quien obtuvo en su estudio realizado que el 38% de las enfermeras tenían un nivel de calidad de vida regular respecto a cargas en el trabajo<sup>12</sup>. Según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud manifiesta que carga de trabajo “es considerada como, el conjunto de requerimiento psicofísicos a los que el trabajador de la salud va a estar sometido en su jornada laboral identificándose, con una actividad física o muscular” <sup>18</sup>. Los resultados muestran que actualmente la carga de trabajo predispone a múltiples factores de riesgos, uno de ellos es la gran demanda de usuarios y llenado de formatos, donde la enfermera aparte de cumplir con el rol asistencial, también cumple otros roles como el de administrativa, quedándose muchas veces horas adicionales a su trabajo para cumplir con dichas tareas, generando estrés por la acumulación de trabajo que existen, así mismo en el primer nivel de atención se enfatizan diferentes estrategias que permiten la atención correspondiente al usuario,

sin embargo, no se cuenta con los requerimiento de materiales para cada área; puesto que; son sumamente primordiales porque las enfermeras(os) son quienes prestan atención a la comunidad, de tal modo estas condiciones deficientes, perjudican la calidad de vida del enfermero.

La calidad de vida profesional evaluada según dimensión motivación intrínseca que responde al objetivo específico en el (gráfico 3) fue regular en un 52% de enfermeras(os). Resultado se contrapone al de Cárdenas N, Condori K, quienes obtuvieron en su estudio que el 66.7% de enfermeras tiene una buena motivación intrínseca<sup>9</sup>. Los resultados contrastados realizado en Lima - Perú refieren tener una mejor calidad de vida, según dimensión motivación intrínseca, dado dicho aspecto es valorado por las autoridades, premiando el esfuerzo y sacrificio realizado por el personal de enfermería. Bainbridge C, en el año 2016 da a conocer que la motivación intrínseca influye en la productividad que lleva a cabo el trabajador, manifiesta que la motivación nace de la misma persona con la finalidad de satisfacer sus metas o deseos favoreciendo su crecimiento personal<sup>26</sup>. Es importante la motivación intrínseca debido a que la calidad del trabajo depende fundamentalmente de la motivación e interés por mejorar su productividad, pues impulsa a que el enfermero alcance sus objetivos con la finalidad que se sienta bien con lo que hace y así permitan que los profesionales puedan tener satisfacción del deber cumplido, teniendo en cuenta que, es un elemento esencial para la superación personal y está encaminada a incrementar el bienestar humano y social, es así como el apoyo de la familia y la buena relación obtenida con los compañeros es vital para el profesional siendo requisito indispensable para su buen desenvolvimiento, por ello la motivación es conveniente en todo profesional porque incrementará su productividad y se sentirá satisfecho con las actividades que lleva a cabo.

La calidad de vida profesional según dimensión apoyo directivo en el (gráfico 4) fue regular en 55% de enfermeras(os). Resultado similar a Sánchez J, quien obtuvo en su estudio según dimensión apoyo directivo, el 66% de enfermeras tiene un nivel regular <sup>7</sup>. Castro menciona que es, relevante contar con el apoyo de los directivos o autoridades, ya que son ellos quienes incentivan y motivan al profesional de enfermería a cumplir con las metas y objetivos propuestos con el propósito de aliviar la salud de nuestra comunidad <sup>33</sup>. Los resultados dan gran relevancia e indicio de que aún se siguen percibiendo deficiencias respecto al gran apoyo por parte de los jefes, dado que dichas autoridades no logran brindar en su totalidad el reconocimiento respectivo al profesional por la labor o meta ejercida, percibiendo pocas capacitaciones, siendo así que el profesional muchas veces tienen que capacitarse por su propia cuenta para ser un profesional competente referente a este nivel de atención, por ello es muy importante contar con el apoyo de los jefes pues al percibir dicho aspecto, el profesional de enfermería sentirá seguridad de su trabajo, confianza y liderazgo en sí mismo, también tendrá un buen rendimiento laboral y una buena satisfacción laboral.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

- La calidad de vida profesional es regular en las enfermeras(os) que laboran en la Microred Pueblo Nuevo Chíncha, febrero 2020, demostrado a través de la prueba ( $Z=4,19$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.
- La calidad de vida profesional que tienen las enfermeras(os) que laboran en la Micro red Pueblo Nuevo según sus dimensiones: Motivación intrínseca (6,35); apoyo directivo (3,56), es regular; por lo tanto; se acepta la hipótesis planteada para estas dimensiones, sin embargo, para la dimensión carga laboral (- 0,21); no se acepta la hipótesis planteada.

## RECOMENDACIONES

- Proporcionar los resultados a la Microred Pueblo Nuevo Chincha, institución comprometida con la investigación, con la finalidad de establecer estrategias aliviando las diferentes sobrecargas de tareas, así mismo brindar sesiones que orienten al profesional de enfermería organizar sus horarios en su trabajo, desarrollo personal, entorno, en la Microred de Pueblo Nuevo, puesto que, si mejora la calidad de vida en los profesionales, mejor atención podrá brindar a la comunidad.
  
- Incluir planes de mejora en la calidad de vida en los profesionales de enfermería estableciendo programas participativos y entretenimiento, promoción y difusión de actividades que realiza el enfermero(a) en el primer nivel de atención de salud con la finalidad de que su labor tenga mayor reconocimiento, de la misma forma, los profesionales sean incluidos en grupos de trabajo líder de gestión capaz de revelar sus necesidades, con fines de reconocimiento y se mejore: falta de motivación, fortaleciendo las relaciones interpersonales, realizar el trabajo en equipo conjuntamente al apoyo de los directivos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Quintana citado por Fajardo, CVP en enfermeras que laboran en EE. SS de las Microrredes [Tesis de licenciatura]. Ica: UPSJB. 2017. Disponible en: <http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/2205/T-TPLE-KATIA%20ANGELICA%20FAJARDO%20SOTELO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
2. OPS. Estrés laboral [Internet]. Washington 2016, OFR-OMS. URL: [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. Navarro C. Calidad de Vida [Tesis Doctoral]. España: Facultad Ciencias de la Salud, UPSVR. 2015. URL: <https://rua.ua.es/dspace/a>.
4. Palma S, Alvarado O. Labores del profesional de enfermería. Scielo. Cienc. enfer. vol.21 no.2 Concepción, agosto. 2015. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532015000200002](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000200002)
5. Lago C, citado por Santiago S. Reformas de salud en Latinoamérica y el Caribe. [Tesis de grado académico]. América Latina. 2018: Disponible en: [socialhttp://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3888/1/S2005077\\_es.pdf](socialhttp://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3888/1/S2005077_es.pdf)
6. Farías A, Rojas V, Shocron S. percepción de los enfermeros sobre su calidad de vida profesional [Tesis de licenciatura], Argentina (UNC). 2016. Disponible en: [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/8659/farias-andrea-alejandra.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/8659/farias-andrea-alejandra.pdf)

7. Quintana M. Calidad de vida: niveles y categorías [base de datos en línea Scielo]. vol.21 no.3:1, 2015 [fecha de acceso 10 de setiembre del 2018]. URL: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532015000300005#n1](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000300005#n1)
8. Saavedra N, Fuentes C. Calidad de vida profesional y satisfacción en los profesionales enfermeros. [Tesis de Especialidad]. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Unidad, 2017. Disponible en: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/2920>
9. Luque N. Nivel de Estrés Laboral. [Tesis de Licenciatura]. Perú. 2017: URL: [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/8594/Tesis\\_59945.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/8594/Tesis_59945.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
10. Soto A. Calidad de vida laboral de enfermeros del HCH - Lima [Tesis de licenciatura]. Huánuco: Universidad Nacional "Hermilio Valdizán", 2017. URL: <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/3160/Tr.S%2000029%20073.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
11. Ballón S. Factor laboral y calidad de vida de enfermeras de la Micro Red Villa. [Tesis de licenciatura]. Perú: escuela post grado UCV, 2018. URL: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14354/Ball%C3%B3n\\_U\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14354/Ball%C3%B3n_U_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
12. Maldonado G. Motivación [Tesis de Licenciatura]. Perú. 2015. URL: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2377/Mu%C3%B1oz\\_Mendoza\\_Gelin\\_Nely.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2377/Mu%C3%B1oz_Mendoza_Gelin_Nely.pdf?sequence=1&isAllowed=y) pag 10
13. Fajardo K. CVP en enfermeras que laboran en EE. SS de las Microredes. [Tesis de licenciatura]. Ica: Universidad Privada San Juan Bautista. 2017.

14. Silveira G, Morales T, Ribeiro K. calidad de vida en el trabajo del equipo de enfermería actuante en la unidad de urgencias. Scielo Enferm. glob. vol.18 no.55 Murcia jul. 2019 Epub 21-Oct-2019. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412019000300016](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300016)
15. Bustamante M, Álvarez A, Villalobos M. calidad de vida laboral (cvl) de los trabajadores de nueve EE. SS de atención primaria de salud en la zona central de chile. Scielo Inf. tecnol. vol.31 no.3 La Serena jun. 2020. URL: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642020000300065](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000300065)
16. Cárdenas N, Condori k. Clima organizacional dentro del ámbito laboral y la CVL. [Tesis de licenciatura]. Perú: UNAS; 2018. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5139>
17. Ortega A. CVL de los enfermeros en la calidad del cuidado. [Tesis de licenciatura]. Huánuco: Univ. "Hermilio Valdizán", 2017. URL: <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/3160/TDr.S%2000029%20073.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Callomamani L. "Factores laborales, calidad de vida en el trabajo en enfermeras de la microred cono norte". [Tesis de licenciatura]. Perú, UCSM. URL: <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/7296>
19. Velásquez C. CVP que tienen las enfermeras que laboran en el "Hospital San José de Chíncha". [Tesis de licenciatura]. Chíncha- Perú; UPSJB - Escuela profesional de enfermería, 2017. Disponible en: <http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/530/T-TPLE-Ceferina%20Velasquez%20Ceperian.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

20. Organización Mundial de la Salud. Calidad de vida [internet]. Ginebra. Secretaria de la OMS [fecha de acceso 11 de octubre del 2019]. URL: [https://www.ecured.cu/Calidad de vida](https://www.ecured.cu/Calidad_de_vida)
21. OMS. ¿Qué es calidad de vida? [internet]. México Editorial Prensa Médica Mexicana. [fecha de acceso 10 de Setiembre del 2018]. URL: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n2/m2.htmlÑ8771>
22. Fernández A. CVP del Personal de Enfermería de las Unidades del Instituto México. del Seguro. [Tesis de licenciatura]. México: Univ. Autónoma SLP Facultad de ciencias de la Salud, 2009. Disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21830/Ram%C3%ADrez\\_MGL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21830/Ram%C3%ADrez_MGL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
23. Avedis Donabedian. Calidad y Enfermería. México, 2018. Scielo. Index Enferm vol.27 no.1-2 Granada ene./jun. 2018. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962018000100025](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000100025)
24. Champagnat. VIDA PROFESIONAL (2001, marzo 5). Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/desarrollo-profesional/>
25. Congreso de la Republica. Ley del Trabajo de la Enfermera(o). [Internet]. Perú; 2002 [fecha de acceso 10 de setiembre del 2018]. URL: [http://www.essalud.gob.pe/downloads/c\\_enfermeras/ley\\_de\\_trabajo\\_del\\_enfermero.pdf](http://www.essalud.gob.pe/downloads/c_enfermeras/ley_de_trabajo_del_enfermero.pdf)
26. Colegio de enfermeras(os) del Perú. Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera(o). [Internet]. 2002. Perú [fecha de acceso 07 de octubre del 2020]. Disponible en: <http://cr3.org.pe/views/layout/default/wp-content/uploads/2015/10/reglamento27669.pdf>

27. Congreso del Perú. Ley de Seguridad y salud en el trabajo. [Internet]. 2011. Perú [fecha de acceso 07 de Octubre del 2020]. Disponible en: <https://www.minagri.gob.pe/portal/download/pdf/seguridad-y-salud/reglamento-ley29783.pdf>
28. Benavides M, Instituto de Seguridad y Salud Laboral Prevención de Riesgos Ergonómicos. [internet]. España: Instituto de Seguridad y Salud Laboral [fecha de acceso 11 de octubre del 2018]. URL: <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v25n1/7.pdf>
29. Instituto Sindical de Trabajo. Ambiente y Salud de daños a la salud [internet]. España: ISTAS [fecha de acceso 10 de Setiembre del 2018]. URL: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=2007>
30. Montes O, Daños a la salud en enfermeros [Tesis de doctorado]. Monterrey: Univ. Autónoma Nueva León facultad de enfermería secretaria de post – grado, 1993. URL: <http://eprints.uanl.mx/6787/1/1020072175.PDF>
31. Arias M. Aspectos socio demográficos, factores y condiciones laborales como predictores del estrés laboral en las enfermeras del INCN. [Tesis de licenciatura]. Perú: Escuela de Postgrado UCV, 2017. URL: [repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12788/Arias\\_TLM.pdf?sequence](repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12788/Arias_TLM.pdf?sequence) .
32. Vega C. Repercusión de trabajo. Cultura de los Cuidados. 2017,22 (50).143-4. Instituto Sindical de Trabajo AS. Disponible en: [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/75373/1/CultCuid\\_50\\_13.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/75373/1/CultCuid_50_13.pdf)
33. Van Bogaert P, Valenzuela S, Sanhueza O. Work Pressure [SciELO]. Chile, ISTAS; 2015 [fecha de acceso 10 de Setiembre del 2018]. URL: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sciarttext&pid=S0717-95532015000200002>

34. Gray P, Anderson J. Stress among hospital nursing staff: Its causes and effects; Social. [internet]. Costa Rica [fecha de acceso 10 de Setiembre del 2018]. URL: <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v25n1/7.pdf> (10)
35. Juárez R, Fuentes L, Cabeza M. y colaboradores. Designación de trabajo. [internet]. 2004, España. [fecha de acceso 10 de Setiembre del 2018]. URL: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-administracion-sanitaria-siglo-xxi-261-articulo-la-asignacion-enfermeria-primaria-una-13070128>
36. Berón D, Palma. Rendimiento Laboral [internet]. Argentina [fecha de acceso 10 de Setiembre del 2018]. Disponible en: [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5918/beron-daniela.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5918/beron-daniela.pdf)
37. Bainbridge C. Motivación intrínseca [internet]. Ecuador. [fecha de acceso 10 de Setiembre del 2018]. URL: [http://bloguitojopm.blogspot.com/p/blog-page\\_9.html](http://bloguitojopm.blogspot.com/p/blog-page_9.html)
38. Beltrán O. Factores que influyen en la interacción humana del cuidado de enfermería. [En línea] Revista de la facultad de enfermería 29(2) p:5-13. 2009. URL: <http://www.redalyc.org/>
39. Arratia-Figueroa A. La innovación de la educación superior en enfermería y los aportes del diseño de instrucción. Rev. latino-am.enfermagem, Ribeirão Preto, v. 7, n. 2, p. 5-13, abril 2009.
40. Hernández A, García K, Ponce G, Bernal M, Rivas J. Factores motivacionales en el personal de enfermería que influyen en la asistencia a cursos de educación continua. Rev. Enferm Inst Mex Seguro Soc 2007; 15 (3): 125-128. México; 2007. URL: <http://www.medigraphic.com/>

41. Figueroa A. Innovación de la educación superior en enfermería y los aportes del diseño de instrucción. Rev.latino-am.enfermagem, Ribeirão Preto, v. 7, n. 2, p. 5-13. 2009.
42. Ayala S, Gutiérrez M, Peña N, Lugo V, Chazarreta M, Castro F. Desempeño profesional de los egresados de Escuelas de Enfermería en Nuevo León [internet]. URL: [www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/44B9113F-593E-4B6E-94FE](http://www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/44B9113F-593E-4B6E-94FE)
43. Muñoz A. Satisfacción en el trabajo. [Internet]. [fecha de acceso 11 de octubre del 2019]. URL <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
44. Castro M, Mesías M. Nivel de motivación y satisfacción laboral en el personal de salud de Centro quirúrgico HSJCH. "Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica". [Tesis de especialidad], 2015. Disponible en: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4818/1/P%c3%a1ez\\_tg.Pd](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4818/1/P%c3%a1ez_tg.Pd)
45. Según Carta Iberoamérica. Apoyo Directivo [internet]. [fecha de ingreso 11 de octubre del 2019]. URL: [www.medigraphic.com/pdfs/patol/pt-2003/pt033d.pdf](http://www.medigraphic.com/pdfs/patol/pt-2003/pt033d.pdf)
46. Zelada V. Nivel de satisfacción laboral. [Internet]. Perú; 2014 URL: <http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/2205/T-TPLE-KATIA%20ANGELICA%20FAJARDO%20SOTELO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
47. Lopez J. Labor Motivation and Human Resources Management in the Theory of Frederick Herzberg, Management in the Third Millennium. Rev. De Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Univ. Nacional Mayor de San Marcos. 2005 N° 15. Vol (8). Julio. pp26

48. García D, Gonzales M, Delgado F. Calidad de vida en el trabajo: Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas. Scielo. Med. segur. trab. vol. 58 no. 228 Madrid jul./sep. 2012. URL: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2012000300006](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2012000300006)
49. Peñarrieta y col. "Validación del instrumento: "CVT-GOHISALO" en enfermería del primer nivel de atención". Revista de enfermería Herediana. 2014;7(2):124-131.  
URL: [https://www.researchgate.net/publication/291174004\\_Validacion\\_del\\_instrumento\\_Calidad\\_de\\_vida\\_en\\_el\\_trabajo\\_CVT-GOHISALO\\_en\\_enfermeria\\_del\\_primer\\_nivel\\_de\\_atencion](https://www.researchgate.net/publication/291174004_Validacion_del_instrumento_Calidad_de_vida_en_el_trabajo_CVT-GOHISALO_en_enfermeria_del_primer_nivel_de_atencion)
50. Raile M. Modelos y teorías de enfermería. 8ª ed. Elsevier: España; 2015.
51. International. ¿Qué es la investigación cuantitativa? Disponible en: <https://www.sisinternational.com/investigacion-cuantitativa/>
52. Sabino C. Definición de Investigación Descriptiva. [internet]. [fecha de acceso 03 de febrero del 2020]. URL: <https://tesisplus.com/investigacion-descriptiva/investigacion-descriptiva-segun-autores/>

## BIBLIOGRAFIA

- Borja M, Rangel M. Metodología de la investigación científica y elementos estadísticos. Lima: primera edición; 2015.
- Carrasco S. Metodología de la investigación científica. 2da edición. Perú: San Marcos 2017.
- López L, Estadística descriptiva (Test y ejercicios). 2da edición. España / Madrid. 2016.
- Murray R, Schiller J, Srinivasan R. Probabilidad y Estadísticas. México: Cuarta edición; 2013
- Nussbaun M, Sen A. Calidad de vida. Colombia: Eleuthera, 2016.
- Raile M. Modelos y teorías de enfermería. 8ª ed. Elsevier: España; 2015.
- Villalobos Trabajo Social Sanitario. España: Universidad oberta de Catalunya, 2012.

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Calidad de vida profesional	Es conceptualizada como la percepción de un individuo que tiene referente a su bienestar sobre su calidad de vida, es decir su forma de vivir en razón a la satisfacción de necesidades relacionadas al ámbito laboral dentro de la labor que realiza.	Es la percepción que se tiene por el bienestar y la salud que muestran los profesionales de enfermería que laboran en la Microred Pueblo Nuevo evaluado a través de una encuesta, obteniendo: como valores finales: (mala, regular, buena).	Carga laboral          Motivación Intrínseca	-Recarga Laboral -Repercusión en la vida personal -Interferencias para las actividades del laborales   -Apoyo-Entorno -Capacitaciones -Actitud y satisfacción con

			Apoyo Directivo	las actividades laborales.  -Satisfacción laboral y promoción -Reconocimientos -Soporte en el ámbito laboral
--	--	--	-----------------	--

### CUADRO DE OPERALIZACIÓN DE VARIABLES

ALUMNA: Flores Medina Carmen Lisset

ASESORA: Magister Loza Félix Viviana

TEMA: CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN ENFERMERAS(OS) QUE LABORAN EN LA MICRORED PUEBLO  
NUEVO CHINCHA FEBRERO 2020

INDICADORES	N° DE ITEMS	NIVEL DE MEDICIÓN	CATEGORÍA	INSTRUMENTO	% DE ITEMS
Recarga Laboral	3	Cuantitativa nominal	1=Nada 2=Algo 3=Mucho 4=Bastante	cuestionario	11%
Repercusión en la vida personal	2	Cuantitativa nominal	1=Nada 2=Algo 3=Mucho 4=Bastante	cuestionario	8%
Interferencias para las actividades del laborales	2	Cuantitativa nominal	1=Nada 2=Algo 3=Mucho 4=Bastante	cuestionario	8%

Apoyo-Entorno	2	Cuantitativa nominal	1=Nada 2=Algo 3=Mucho 4=Bastante	cuestionario	8%
Capacitaciones	2	Cuantitativa nominal	1=Nada 2=Algo 3=Mucho 4=Bastante	cuestionario	8%
Actitud y satisfacción con las actividades laborales.	8	Cuantitativa nominal	1=Nada 2=Algo 3=Mucho 4=Bastante	cuestionario	31%
Satisfacción laboral y Promoción	4	Cuantitativa nominal	1=Nada 2=Algo 3=Mucho 4=Bastante	cuestionario	15%

Reconocimiento	1	Cuantitativa nominal	1=Nada 2=Algo 3=Mucho 4=Bastante	cuestionario	3%
Soporte en el ámbito laboral	2	Cuantitativa nominal	1=Nada 2=Algo 3=Mucho 4=Bastante	cuestionario	8%
TOTAL:					100 %

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**ALUMNA:** Flores Medina Carmen Lisset

**ASESOR:** MG. Viviana Loza Félix

**TEMA:** Calidad de vida profesional en enfermeras(os) que laboran en la Microred Pueblo Nuevo Chincha febrero 2020.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p><b>General:</b></p> <p>¿Cuál es la calidad de vida profesional en enfermeras(os) que laboran en la Micro red Pueblo Nuevo Chincha febrero 2020?</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la calidad de vida profesional en enfermeras(os) que laboran en la Microred</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la calidad de vida profesional en enfermeras(os) que laboran en la Micro red Pueblo Nuevo chincha febrero 2020.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Identificar la calidad de vida profesional en enfermeras(os) de acuerdo a: Carga</p>	<p><b>Hipótesis global</b></p> <p>La calidad de vida profesional que tienen las enfermeras(os) que laboran en la Microred Pueblo Nuevo Chincha febrero 2020 es regular.</p> <p><b>H.1</b> La calidad de vida profesional que tienen las enfermeras(os) que laboran en la Microred Pueblo Nuevo según sus dimensiones: Carga laboral, Motivación</p>	<p><b>VARIABLE:</b> Calidad de vida profesional</p> <p><b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Recarga Laboral</li> <li>-Repercusión del trabajo en la vida personal</li> <li>-Interferencias para las actividades laborales</li> <li>-Apoyo-Entorno</li> <li>-Capacitaciones</li> <li>-Actitud y satisfacción con las actividades laborales.</li> <li>-Satisfacción laboral y</li> </ul>

Pueblo Nuevo Chincha febrero 2020? Según dimensiones: Carga laboral, Motivación Intrínseca, apoyo directivo.	laboral, Motivación Intrínseca, apoyo Directivo.	Intrínseca, Apoyo Directivo es regular.	promoción -Reconocimientos -Soporte en el ámbito laboral
---	--	--	---

DISEÑO METODOLÓGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
<p><b>Nivel:</b> Descriptivo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Enfoque cuantitativo, descriptiva de diseño no experimental, de corte transversal.</p>	<p><b>Población</b> El universo estuvo conformado por 40 enfermeros profesionales que laboran en la Microred de Pueblo Nuevo, se trabajó con toda la población.</p> <p><b>Criterios de inclusión:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enfermeras y enfermeros que laboren en la Microred Pueblo Nuevo</li> <li>▪ Profesionales de enfermería que quieran contribuir con en el estudio de investigación.</li> </ul> <p><b>Criterios de exclusión</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesionales de enfermería que se encuentren en periodo vacacional.</li> <li>• Profesionales de enfermería que estén de descanso médico.</li> </ul> <p><b>N° población objetiva:</b> 40 enfermeros</p> <p><b>Muestreo:</b> de tipo no probabilística</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Se utilizó un cuestionario estructurado con escala de Likert en cuatro valores como instrumento. Dicho instrumento está basado en la escala creada por Fernández, y col; en el 2007, la versión original elaborada en España, validada posteriormente por Ballón S. (2016) en el Perú: cuyas dimensiones son carga laboral, motivación intrínseca y apoyo directivo.</p>



## ANEXO 2

### INSTRUMENTO

#### I. Presentación

Señor (a) Lic. Soy egresada de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Privada San Juan Bautista, estoy realizando un estudio de investigación titulado **“CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN ENFERMERAS(OS) QUE LABORAN EN LA MICRORED PUEBLO NUEVO CHINCHA, FEBRERO 2020”**. Pido a usted su colaboración y participación en este trabajo, solicitando que responda a las preguntas con total sinceridad. Recalcándole que la información brindada es confidencial y anónima.

Datos Generales de Identificación:

#### 1. Edad:

- a) 24-37 años
- b) 38-50 años
- c) 51-62 años

#### 2. SEXO:

- a) Femenino
- b) Masculino

#### 3. Estado Civil:

- a) Soltera
- b) Casada
- c) Viuda (o)
- d) Conviviente

#### 4. SITUACION LABORAL

- a) Nombrada
- b) Contratada

#### 5. Tiempo de servicio:

- a) 1-5 años
- b) 6-10 años
- c) 11-15 años
- d) 16-20 años
- e) 21-25 años

Conteste en la línea frente a cada frase, teniendo en cuenta como opción:

**Nada (1), Algo (2), Mucho (3), Bastante (4)**

DIMENSIONES / ÍTEMS	Nada	Algo	Mucho	Bastante
<b>1° DIMENSIÓN: Carga Laboral</b>				
Realiza trabajo suficiente dentro de su horario				
Su trabajo le permite tener calidad de vida				
El trabajo que realiza le permite conservar un buen estado de salud				
La presión laboral exige demasiada cantidad de trabajo				
Realiza su trabajo de acuerdo al tiempo que dispone				
La labor que realiza le permite manejar su estrés				
Las responsabilidades asignadas son suficientes en su trabajo				
Recibe apoyo de sus compañeros/as				
<b>2° DIMENSIÓN: Motivación intrínseca</b>				
Tiene usted apoyo de su familia				
Tiene usted ganas de ser creativo/a				
Tiene usted la posibilidad de ser creativo/a				
Se desconecta usted de sus labores al llegar a casa.				
Su trabajo es importante para la vida de otras personas				
Su relación con sus compañeros es buena				

Usted tiene tiempo para su vida personal				
Siente usted estar capacitado para hacer su trabajo actual				
Tiene usted la posibilidad de expresar lo que piensa y necesita				
Se siente usted orgulloso de su trabajo				
<b>3° DIMENSION: Apoyo Directivo</b>				
Su institución trata de mejorar la calidad de vida en su puesto laboral				
Usted tiene autonomía o libertad de decisión				
Usted percibe que los directivos evitan interrumpir su trabajo				
Tiene usted Capacitación necesaria para hacer su trabajo por parte de los directivos.				
El trabajo que realiza usted es coordinado previamente.				
Recibe usted información de los resultados de su trabajo				
Es posible que sus respuestas sean escuchadas y aplicadas				
Lo que tiene que hacer usted queda claro				

### ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

<b>Nª ITEMS</b>	<b>JUECES DE EXPERTOS</b>		
<b>EXPERTOS</b>	<b>JUEZ I</b>	<b>JUEZ II</b>	<b>JUEZ III</b>
	<b>Especialista</b>	<b>Metodólogo</b>	<b>Estadístico</b>
<b>1</b>	92%	98%	90%
<b>2</b>	95%	100%	90%
<b>3</b>	90%	100%	90%
<b>4</b>	95%	99%	90%
<b>5</b>	95%	98%	90%
<b>6</b>	95%	100%	90%
<b>7</b>	95%	100%	90%
<b>8</b>	95%	100%	90%
<b>9</b>	95%	100%	90%
<b>PROMEDIO</b>	<b>95%</b>	<b>98%</b>	<b>90%</b>
<b>TOTAL, DE PROMEDIO</b>	<b>94%</b>		

**INTERPRETACIÓN:** La validación del instrumento consistió en someterlos a 3 jueces de experto como: especialista, metodólogo, estadístico, cada juez indicó una puntuación porcentaje, promediando dichos puntajes, se obtuvo una puntuación del 94% considerándolo como una validez de excelente.

## CONSOLIDADO DE VALIDACIÓN

EXPERTOS	JUEZ I	JUEZ II	JUEZ III	PROMEDIO
	Licenciada especialista en Salud Comunitaria  Margarita Norma Castro Fuentes	Licenciado de Enfermería  José Martínez Saravia	Especialista en Estadística  Jorge Luis Mesías Reyes	
<b>PORCENTAJE</b>	<b>95%</b>	<b>98%</b>	<b>90%</b>	<b>94%</b>

**INTERPRETACIÓN:** Consistió en la validez del instrumento presentado a los expertos con conocimiento respecto a dicho tema de investigación como un: especialista en salud comunitaria; licenciado de enfermería que labora en el primer nivel de atención y un estadístico, quienes evaluaron el contenido y estructura del cuestionario; así mismo se adjunta las respectivas evidencias de la validación.

## Informe de Opinión de Experto

### I.- DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: *CASTRO FUENTES MARGARITA NORMA*
- 1.2 Cargo e institución donde labora: *CENTRO DE SALUD SUNDAPÉ*
- 1.3 Tipo de Experto:  Especialista  Estadístico  Metodólogo
- 1.4 Nombre del instrumento:
- 1.5 Autor (a) del instrumento:

### II.- ASPECTOS DE VALIDACION:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					92%
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					95%
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre ..... (variables).					90%
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los items.					95%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					95%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer .....(relación a las variables).					95%
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					95%
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					95%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación .....(tipo de investigación)					95%

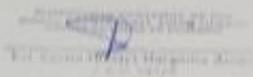
### III.- OPINION DE APLICABILIDAD:

..... (Comentario del juez experto respecto al instrumento)

IV.- PROMEDIO DE VALORACION

95%

Lugar y Fecha: Lima, \_\_\_ Enero de 2018

  
INSTITUTO REGISTRAL Y CATASTRAL  
Calle Comercio 1001, Lima 1, Perú  
15101

Firma del Experto Informante  
D.N.I Nº 2.177.2739  
Teléfono 9.11.61.8115

## Informe de Opinión de Experto

### I.- DATOS GENERALES:

### II.- ASPECTOS DE VALIDACION:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: *Martínez Soravia José Alberto*
- 1.2 Cargo e institución donde labora: *Empresa Minsur - Universidad San Luis Gonzaga.*
- 1.3 Tipo de Experto:  Especialista  Estadístico  Metodólogo
- 1.4 Nombre del instrumento: *Calidad de Vida Profesional que tienen los enfermeros que laboran en la microrred Pueblo Nuevo, Chíncha Febrero 2020*
- 1.5 Autor (a) del instrumento: *Flores Medina, Carmen Lisset.*

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					98%
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					100%
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre ..... (variables).					100%
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					99%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					98%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer .....(relación a las variables).					100%
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					100%
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					100%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación .....(tipo de investigación)					100%

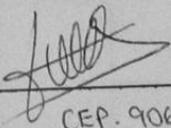
III.- OPINION DE APLICABILIDAD:

*Mejorar indicador de claridad y suficiencia*  
..... (Comentario del juez experto respecto al instrumento)

IV.- PROMEDIO DE VALORACION

98%

Lugar y Fecha: Lima, 02 Enero de 2018

  
\_\_\_\_\_  
CEP. 90649

Firma del Experto Informante

D.N.I N° 90475053

Teléfono 922246897

## Informe de Opinión de Experto

### I.- DATOS GENERALES:

### II.- ASPECTOS DE VALIDACION:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: *Mesías Reyes Jorge Luis*
- 1.2 Cargo e institución donde labora: *Docente*
- 1.3 Tipo de Experto:  Especialista  Estadístico  Metodólogo
- 1.4 Nombre del instrumento:
- 1.5 Autor (a) del instrumento:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					90%
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					90%
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre ..... (variables).					90%
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					90%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					90%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer .....(relación a las variables).					90%
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					90%
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					90%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación .....(tipo de investigación)					90%

III.- OPINION DE APLICABILIDAD:

*Procede*  
..... (Comentario del juez experto respecto al instrumento)

IV.- PROMEDIO DE VALORACION

Lugar y Fecha: Lima, \_\_ Enero de 2018



Firma del Experto Informante  
D.N.I Nº 21885297  
Teléfono 968073755

## ANEXO 4

### CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DEL ALFA DE CRONBACH: ESTUDIO PILOTO

Para la confiabilidad del instrumento, se aplicó a un determinado grupo de participantes, realizándose posteriormente el vaciado de datos al programa SPSS para corroborar que tan confiable era el instrumento.

#### Estadísticas de fiabilidad



Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	26

Si  $\alpha$  es mayor a 0.5 el instrumento es confiable.

Teniéndose como valor de  $\alpha=,803$ . Por lo tanto, el instrumento es confiable.

## ANEXO 5

### INFORME DE LA PRUEBA PILOTO

Nº	edad	sexo	E.C	S.L	T.S	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26
1	1	1	5	2	1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4
2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	2	3	1	2	3	3	3	3
3	1	1	5	2	1	2	3	4	1	2	2	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3
4	1	1	1	2	1	3	1	1	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	2	4	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2
5	2	1	2	1	5	1	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	2	3
6	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	4	4	2	2	4	4	3	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3
7	1	1	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2	3	1	1	1	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2
8	1	1	2	2	1	3	4	2	2	2	2	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4
9	1	1	5	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	3	4	2	4	1	4	3	1	4	4	4	4
10	2	2	3	1	5	3	3	1	1	2	4	4	1	4	2	4	4	4	3	1	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4

## ANEXO 6: Escala de Valoración de Instrumento

### Tabla de Códigos

<b>Datos Generales</b>	<b>Categoría</b>	<b>Código</b>
<b>Edad</b>	20 a 39 años	1
	40 a 54 años	2
	51 a 62 años	3
<b>Sexo</b>	Femenino	1
	Masculino	2
<b>Estado Civil</b>	Soltera(o)	1
	Casada(o)	2
	Separada(o)	3
	Conviviente	4
<b>Situación Laboral</b>	Nombrada	1
	Contratada	2
<b>Tiempo de Servicio</b>	1 a 5 años	1
	6 a 10 años	2
	11 a 15 años	3
	16 a 20 años	4
	21 años a mas	5

Ítems	Alternativas			
	Nº	Nada	Algo	Mucho
1	1	2	3	4
2	1	2	3	4
3	1	2	3	4
4	1	2	3	4
5	1	2	3	4
6	1	2	3	4
7	1	2	3	4
8	1	2	3	4
9	1	2	3	4
10	1	2	3	4
11	1	2	3	4
12	1	2	3	4
13	1	2	3	4
14	1	2	3	4
15	1	2	3	4
16	1	2	3	4
17	1	2	3	4

<b>18</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>19</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>20</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>21</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>22</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>23</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>24</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>25</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>26</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>



## ANEXO 8 PRUEBA Z

### PRUEBA HIPÓTESIS GENERAL

#### Hipótesis global

**H1:** La calidad de vida profesional es regular en las enfermeras(os) que laboran en la Microred Pueblo Nuevo Chincha, febrero 2020.

**H0:** La calidad de vida profesional es buena en las enfermeras(os) que laboran en la Microred Pueblo Nuevo Chincha, febrero 2020.

#### Hipótesis derivada:

La calidad de vida profesional que tienen las enfermeras(os) que laboran en la Micro red Pueblo Nuevo según sus dimensiones: Carga laboral, motivación intrínseca, apoyo directivo es regular.

- Se utilizará el modelo de Probabilidad Normal (Z) y será bilateral (dos colas)
- Se trabajará con una significación  $\alpha = 0,5$ : por lo tanto, su punto crítico es  $Z = \pm 1,96$
- Definimos el estadístico de la distribución muestral correspondiente:

#### Calculamos e estadístico

$$\bar{X}=73,30$$

$$\sigma=9,48$$

$$n=40$$

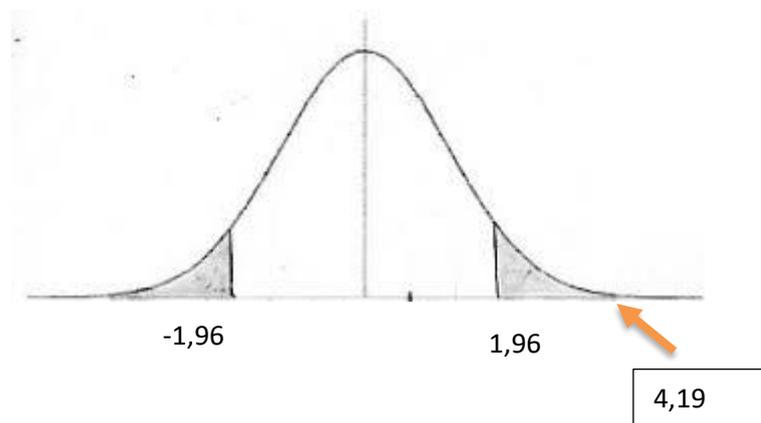
$$\mu=67,05$$

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}} = \frac{73,30 - 67,05}{\frac{9,48}{\sqrt{40}}}$$

$$Z = \frac{6,25}{1,49}$$

$$Z = 4,19$$



**INTERPRETACIÓN:** La calidad de vida profesional evaluada de manera global es regular ( $Z=-4,19$ ), es mayor que el punto crítico de la derecha ( $+1,96$ ), por lo tanto, al estar este valor en la región de rechazo, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis planteada.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA LA PRIMERA DIMENSIÓN

a) Calculamos el estadístico

$$\bar{X} = 19,2$$

$$\sigma = 3,61$$

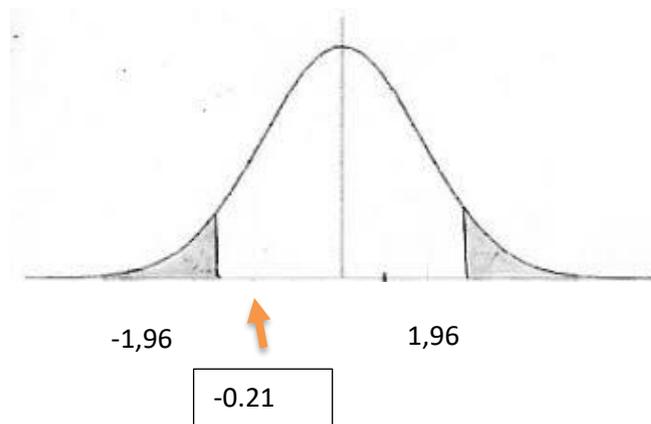
$$n = 40$$

$$\mu = 19,32$$

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}} = \frac{19,2 - 19,32}{\frac{3,61}{\sqrt{40}}}$$

$$Z = \frac{-0.125}{0.57}$$

$$Z = -0.21$$



**INTERPRETACIÓN:** La calidad de vida profesional según dimensión carga laboral es regular ( $Z=-0,21$ ), se encuentra ubicado fuera de los puntos críticos, por lo tanto, al estar este valor en la región de aceptación, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis planteada.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA LA SEGUNDA DIMENSIÓN

b) Calculamos el estadístico

$$\bar{X} = 32,6$$

$$\sigma = 3,37$$

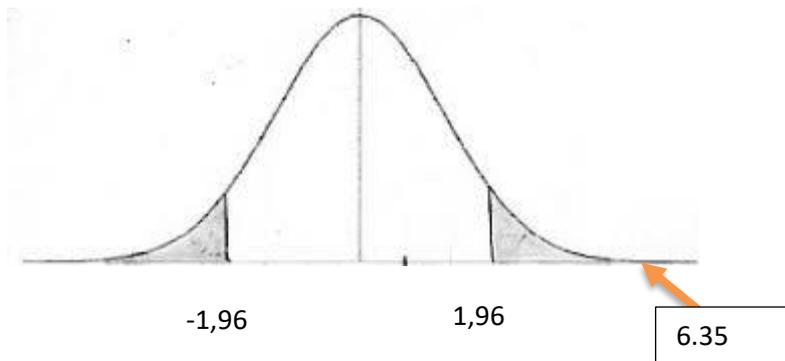
$$n = 40$$

$$\mu = 28.83$$

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}} = \frac{32,6 - 28.83}{\frac{3,37}{\sqrt{40}}}$$

$$Z = \frac{3.77}{0.53}$$

$$Z = 6.35$$



**INTERPRETACIÓN:** La calidad de vida profesional según dimensión motivación intrínseca es regular ( $Z=6,35$ ), es mayor que el punto crítico de la derecha (+1,96), por lo tanto, al estar este valor en la región de rechazo, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis planteada.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA LA TERCERA DIMENSIÓN

c) Calculamos el estadístico

$$\bar{X} = 21,5$$

$$\sigma = 4,62$$

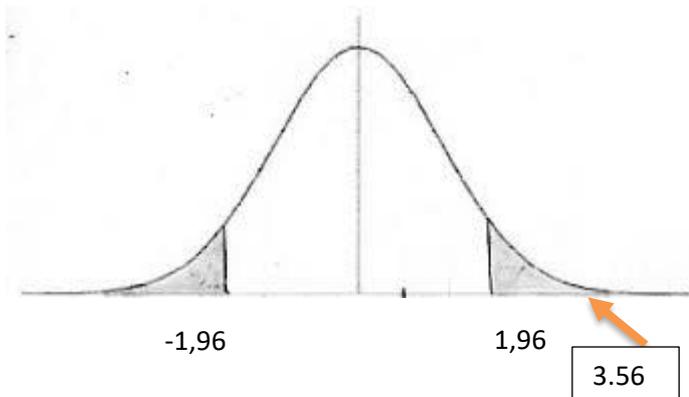
$$n = 40$$

$$\mu = 18,9$$

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}} = \frac{21,5 - 18,9}{\frac{4,62}{\sqrt{40}}}$$

$$Z = \frac{2,6}{0,73}$$

$$Z = 3,56$$



**INTERPRETACIÓN:** La calidad de vida profesional según dimensión apoyo directivo es regular ( $Z=3,56$ ), es mayor que el punto crítico de la derecha ( $+1,96$ ), por lo tanto, al estar este valor en la región de rechazo, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis planteada.

**ANEXO 9 TABLA MATRIZ**

95

DATOS GENERALES					CARGA LABORAL								MOTIVACIÓN INTRÍNSECA										APOYO DIRECTIVO							
EDAD	SEXO	EC	SL	TS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
3	1	2	1	5	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4
1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
3	2	1	1	5	2	1	2	4	2	2	1	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	1	4	1	2	1	4	4	4
2	1	5	1	3	3	2	2	1	1	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3
1	1	5	2	1	4	2	2	3	2	1	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	4	2	3	1	1	2	3	3	2
1	1	1	1	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
2	1	2	1	2	3	2	3	4	1	1	3	3	4	4	2	3	4	2	2	3	3	4	2	2	1	3	2	3	2	2
2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	1	4	3	2	3	3	4	2	3	2	1	1	2	2	3
2	1	5	1	4	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	1	2	2	1	2	3
1	1	1	2	1	4	2	1	3	2	2	4	1	4	3	3	1	4	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
2	1	2	1	2	4	3	2	3	3	4	4	2	4	4	2	1	4	3	2	3	3	4	2	3	1	2	2	4	1	3
1	1	1	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3
3	1	2	1	5	3	2	2	3	4	1	2	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3
1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2
1	1	5	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3
1	1	5	2	2	4	3	2	4	3	1	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	1	2	1	3	2	3
1	2	2	1	2	3	2	2	3	1	1	4	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	2	3	1	3	2	3	4	4

1	1	1	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	1	2	1	3	3	3	
2	1	2	1	4	3	3	2	2	2	1	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	
1	1	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	1	3	2	4	3	3	
2	1	2	1	4	3	2	3	3	3	1	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	2	2	1	2	2	2	
3	2	2	1	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	4	4
2	1	5	1	3	4	1	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	2	4	1	2	2	1	2	4	2	4	
1	1	1	2	1	3	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	4	1	2	1	2	2	2	2	3	
1	1	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	
1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
1	1	5	2	1	4	2	2	4	3	1	4	2	3	2	3	1	4	1	2	4	2	2	3	4	3	2	2	2	4	2	
1	2	1	2	1	1	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3
1	1	5	2	1	3	2	1	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3
1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2
1	2	5	2	1	4	2	1	1	1	1	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	1	2	2	2
1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	3	2	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3
1	1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	2	4	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	3	
1	1	1	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2	2	3
1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	1	4	3	2	3	3	
3	1	1	1	1	4	2	2	4	1	1	4	4	2	2	2	1	4	4	2	2	4	4	2	3	1	2	4	4	4	4	
1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	1	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	
2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	2	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2
1	1	4	2	1	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2

**CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EVALUADA DE  
MANERA GLOBAL**

CATEGORÍA	n=40	100 %
MALA	11	28
REGULAR	19	47
BUENA	10	25

**DIMENSIÓN CARGA LABORAL**

CATEGORÍA	n=40	100%
MALA	4	10
REGULAR	28	70
BUENA	8	20

**DIMENSIÓN MOTIVACIÓN INTRÍNSECA**

CATEGORÍA	n=40	100 %
MALA	8	20
REGULAR	21	52
BUENA	11	28

**DIMENSIÓN APOYO DIRECTIVO**

CATEGORÍA	n=40	100 %
MALA	10	25
REGULAR	22	55
BUENA	8	20

**TABLA 2**

**CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL SEGÚN DIMENSIÓN CARGA  
LABORAL DE LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN LA  
MICRORED PUEBLO NUEVO  
CHINCHA 2020.**

	Categoría	N=40	100%
Realiza trabajo suficiente dentro de su horario	Nada	2	5
	Algo	5	13
	Mucho	25	63
	Bastante	8	20
Su trabajo le permite tener calidad de vida	Nada	5	12
	Algo	27	67
	Mucho	7	18
	Bastante	1	3
El trabajo que realiza le permite conservar un buen estado de salud	Nada	6	15
	Algo	26	65
	Mucho	7	18
	Bastante	1	3
La presión laboral exige suficiente cantidad de trabajo	Nada	4	10
	Algo	8	20
	Mucho	21	52
	Bastante	7	18
Realiza su trabajo de acuerdo al tiempo que dispone	Nada	8	20
	Algo	17	43
	Mucho	12	29
	Bastante	3	8
La labor que realiza le permite manejar su estrés	Nada	16	40
	Algo	18	45
	Mucho	5	12
	Bastante	1	3
Las responsabilidades asignadas son suficientes en su trabajo	Nada	3	7
	Algo	13	32

	Mucho	17	43
	Bastante	7	18
Recibe apoyo de sus compañeros/as	Nada	2	5
	Algo	16	40
	Mucho	15	37
	Bastante	7	18
	<b>Mala</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
<b>DIMENSIÓN CARGA LABORAL</b>	<b>Regular</b>	<b>28</b>	<b>70</b>
	<b>Buena</b>	<b>8</b>	<b>20</b>

---

**TABLA 3**

**CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL SEGÚN DIMENSIÓN MOTIVACIÓN**

**INTRÍNSECA DE LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN LA**

**MICRORED PUEBLO NUEVO**

**CHINCHA 2020.**

	Categoría	N=40	100%
Tiene usted apoyo de su familia	Nada	0	0
	Algo	5	13
	Mucho	19	47
	Bastante	16	40
Tiene usted ganas de ser creativo/a	Nada	0	0
	Algo	6	15
	Mucho	22	55
	Bastante	12	30
Tiene usted la posibilidad de ser creativo/a	Nada	2	5
	Algo	12	30
	Mucho	22	55
	Bastante	4	10
Se desconecta usted al acabar la jornada laboral	Nada	9	23
	Algo	19	47
	Mucho	7	17
	Bastante	5	13
Su trabajo es importante para la vida de otras personas	Nada	0	0
	Algo	1	3
	Mucho	20	50
	Bastante	19	47
Su relación con sus compañeros es buena	Nada	2	5
	Algo	9	23
	Mucho	21	52
	Bastante	8	20
Usted tiene tiempo para su vida personal	Nada	3	8

	Algo	27	67
	Mucho	10	25
	Bastante	0	0
Siente usted estar capacitado para hacer su trabajo actual	Nada	0	0
	Algo	8	20
	Mucho	26	65
	Bastante	6	15
Tiene usted la posibilidad de expresar lo que piensa y necesita	Nada	0	0
	Algo	18	45
	Mucho	18	45
	Bastante	4	10
Se siente usted orgulloso de su trabajo	Nada	0	0
	Algo	3	8
	Mucho	18	45
	Bastante	19	47
	<b>Mala</b>	8	20
	<b>Regular</b>	21	52
<b>DIMENSIÓN MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b>	<b>Buena</b>	11	28

---

**TABLA 4**

**CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL SEGÚN DIMENSIÓN APOYO  
DIRECTIVO DE LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN LA  
MICRORED PUEBLO NUEVO  
CHINCHA 2020.**

	categoría	N=40	100%
Su institución trata de mejorar la calidad de vida en su puesto laboral	Nada	7	17
	Algo	23	58
	Mucho	7	17
	Bastante	1	8
Usted tiene autonomía o libertad de decisión	Nada	0	0
	Algo	16	40
	Mucho	18	45
	Bastante	6	15
Usted percibe que los directivos evitan interrumpir su trabajo	Nada	17	42
	Algo	18	45
	Mucho	5	13
	Bastante	0	0
Tiene usted Capacitación necesaria para hacer su trabajo por parte de los directivos.	Nada	7	17
	Algo	19	47
	Mucho	13	33
	Bastante	1	3
La variedad de trabajo que realiza es prevista previamente	Nada	6	15
	Algo	28	70
	Mucho	5	12
	Bastante	1	3
Recibe usted información de los resultados de su trabajo	Nada	1	3
	Algo	18	45
	Mucho	14	35
	Bastante	7	17

Es posible que sus respuestas sean escuchadas y aplicadas	Nada	2	5
	Algo	20	50
	Mucho	13	32
	Bastante	5	13
Lo que tiene que hacer usted queda claro	Nada	0	0
	Algo	11	28
	Mucho	23	57
	Bastante	6	15
	<b>Mala</b>	<b>10</b>	<b>25</b>
	<b>Regular</b>	<b>22</b>	<b>55</b>
<b>DIMENSIÓN APOYO DIRECTIVO</b>	<b>Buena</b>	<b>8</b>	<b>20</b>

---

## ANEXO 10

### MEDICIÓN DE LA VARIABLE: ESCALA DE ESTANONES

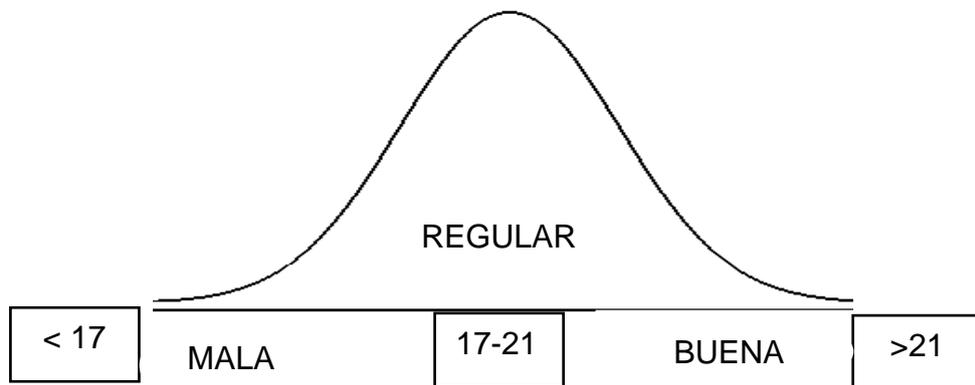
#### PRIMERA DIMENSIÓN

##### ESTADÍSTICA ESTANONES

Se calculó la media  $x = 19,33$

Se calculó la Desviación Estándar (DS): 2,80

Se establecieron los valores de "a" y "b"



$$a = 19,33 - 0,75 (2,80) = 17,23$$

$$b = 19,33 + 0,75 (2,80) = 21,43$$

Mala: < 17

Regular: 17-21

Buena: >21

## MEDICIÓN DE LA VARIABLE: ESCALA DE ESTANONES

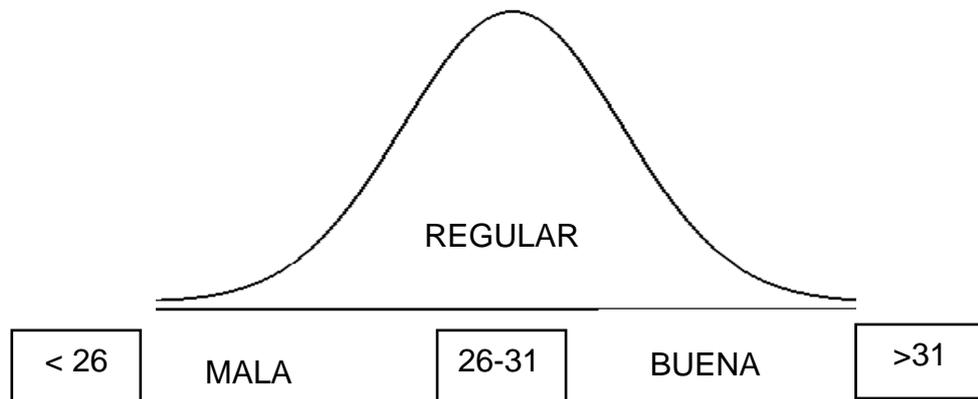
### SEGUNDA DIMENSIÓN

#### ESTADÍSTICA ESTANONES

Se calculó la media  $x = 28,83$

Se calculó la Desviación Estándar (DS): 3,38

Se establecieron los valores de "a" y "b"



$$a = 28,83 - 0.75 (3,38) = 26,30$$

$$b = 28,83 + 0.75 (3,38) = 31,37$$

Mala: < 26

Regular: 26-31

Buena: > 31

## MEDICIÓN DE LA VARIABLE: ESCALA DE ESTANONES

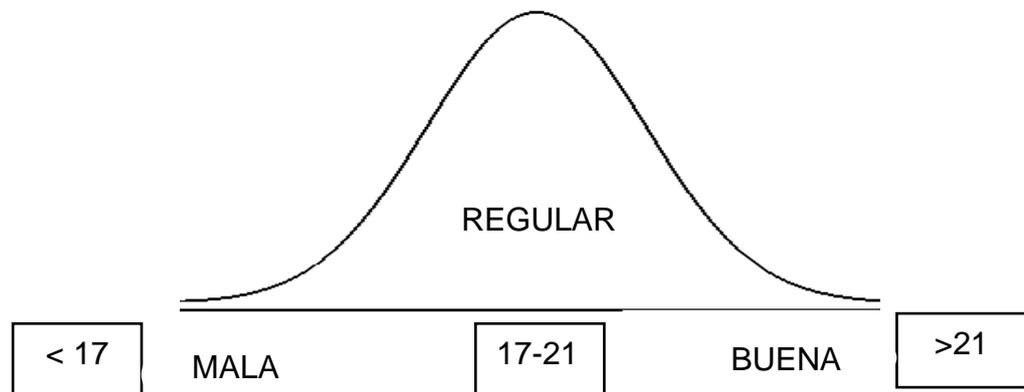
### TERCERA DIMENSIÓN

#### ESTADÍSTICA ESTANONES

Se calculó la media  $x = 18,9$

Se calculó la Desviación Estándar (DS): 3,04

Se establecieron los valores de "a" y "b"



$$a = 18,9 - 0,75 (3,04) = 16,62$$

$$b = 18,9 + 0,75 (3,04) = 21,18$$

Mala: < 17

Regular: 17-21

Buena: >21

## MEDICIÓN DE LA VARIABLE: ESCALA DE ESTANONES

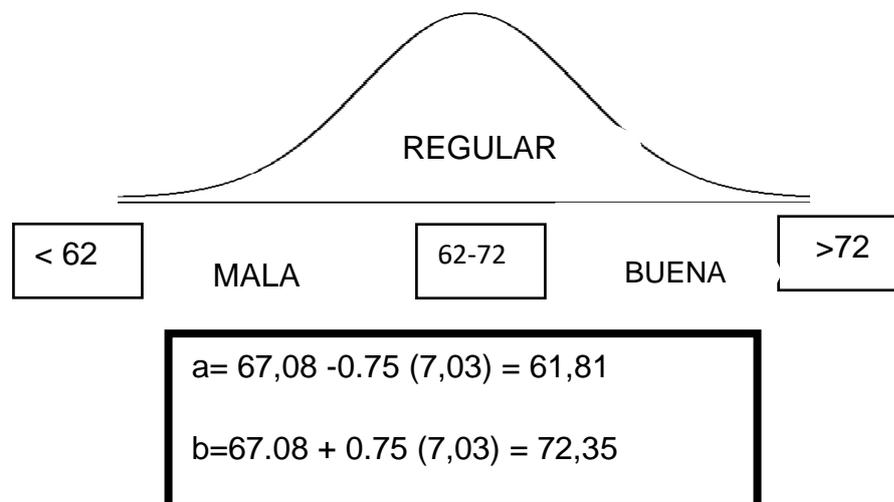
### EVALUACIÓN GLOBAL

#### ESTADÍSTICA ESTANONES

Se calculó la media  $x = 67,08$

Se calculó la Desviación Estándar (DS): 7,03

Se establecieron los valores de "a" y "b"



Mala: < 62

Regular: 62-72

Buena: >72

DIMENSIONES	MALA	REGULAR	BUENA
CARGA LABORAL	< 17	17-21	>21
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	< 26	26-31	> 31
APOYO DIRECTIVO	< 17	17-21	>21
CALIDAD DE VIDA-GLOBAL	< 62	62-72	>72



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA  
FILIAL CHINCHA

Chincha, 05 de febrero del 2020

Oficio 041- 2020 - FCS - EPENF – UPSJB

DRA:  
PAREDES QUIROZ LUZ  
GERENTA DE LA MICRORED PUEBLO NUEVO  
PRESENTE. -



Tenemos el agrado de dirigirnos a Ud. para comunicarle que una de nuestras egresadas de la Escuela Profesional de Enfermería, se encuentra desarrollando una investigación para optar el título de Licenciada en Enfermería.

En esta oportunidad presentamos a la señorita **FLORES MEDINA CARMEN LISSET** quién se encuentra ejecutando la tesis titulada **"CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA MICRORED PUEBLO NUEVO CHINCHA – FEBRERO 2020"**

Conocedores de su experiencia y preocupación en el desarrollo de la investigación, solicitamos su valioso apoyo para la autorización del **"Trabajo de Campo"** de la investigación en mención; para lo cual se adjunta el resumen del proyecto.

Agradeciendo su atención a la presente le reiteramos nuestros sentimientos de consideración y estima.

Mg. Inga Lopez Williams Jhon  
Director Académico y Administrativo  
Universidad Privada San Juan Bautista  
Filial Chincha



Lic. Ludy H. Rebatta Conislla  
Coordinadora Académica  
Escuela Profesional de Enfermería  
Filial Chincha

upsjb.edu.pe

**CHORRILLOS**  
Av. José Antonio Lavelle s/n  
(Ex Hacienda Villa)  
T: (01) 212-2500

**SAN BORJA**  
Av. San Luis 1923 - 1925  
T: (01) 212-6112 / 212-6116

**ICA**  
Carretera Panamericana Sur Ex Km 300  
Lz Angosura. Subtanjalla  
T: (0561) 256-666 / 257-282

**CHINCHA**  
Calle Albilliz s/n Urbanización Las Viñas  
(Ex-toche)  
T: (0561) 260-329 / 260-402