

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



**CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS PROFESIONALES
DE ENFERMERÍA EN LA CLÍNICA PRIVADA
MONTEFIORI, AGOSTO
2022**

**TESIS PRESENTADA POR BACHILLER
ISENIA YUREL SÁNCHEZ MONDRAGÓN**

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

**LIMA - PERÙ
2023**

ASESORA DE TESIS:

MG. MARIA ARMINDA CRISTINA FLORES LUJAN

AGRADECIMIENTO

A Dios

Por estar en todo momento a mi lado, por darme la vida y la bendición de poder de cumplir mis metas profesionales.

A la Universidad Privada San Juan Bautista

Por mi formación profesional, por todos los aprendizajes adquiridos estos 5 años que serán necesarios para lograr ser una buena Enfermera.

A la Clínica Montefiori

Dra. Yvett Párraga Rosado que me ayudó a realizar el estudio de campo, así como a las Enfermeras que participaron en el estudio.

A mi asesora

Por haber guiado para culminar este trabajo de investigación, por la confianza y paciencia que ha tenido conmigo.

DEDICATORIA

A mi familia y padres por haberme guiado durante mi proceso de formación profesional, por el apoyo en todo momento y ser mi soporte para seguir cumpliendo mis metas.

RESUMEN

Introducción: La calidad de vida laboral de un profesional de la salud es un área que rara vez se aborda y debe ser prioritaria para las Enfermeras que desean alcanzar la felicidad en su lugar de trabajo en áreas del desarrollo profesional. Su práctica se desarrolla en un contexto de turbulencia, largo plazo y eventos cambiantes que pueden desaparecer de la paz. Este es un momento muy estresante y requiere estudio, dado que estos profesionales deben estar en buen estado de salud para tratar adecuadamente a sus pacientes, priorizando la empatía. **Objetivo:** determinar la calidad de vida laboral del profesional de Enfermería en la clínica privada Montefiori en el mes de agosto del 2022. **Metodología:** es de tipo cuantitativa y de método descriptivo, la población está conformada por 50 participantes y se trabajó con toda la población. **Técnica:** es la encuesta. **Resultados:** la calidad de vida laboral de manera global es bajo 44 %, y por dimensión soporte institucional es alto 62 %, seguridad para el trabajo es medio y alto 46 %, integración al puesto de trabajo es medio 52 %, satisfacción por el trabajo es nivel medio 66 %, bienestar logrado a través del trabajo es de nivel medio 54 %, desarrollo personal nivel medio 74 % y administración del tiempo nivel medio 44 %.

Palabras clave: Calidad de vida laboral – profesionales de Enfermería

ABSTRACT

Introduction: The quality of working life of a health professional is an area that is rarely addressed and should be a priority for Nurses who want to achieve happiness in their workplace in areas of professional development. His practice takes place in a context of turbulence, long term and changing events that can disappear from peace. This is a very stressful time and requires study, since these professionals must be in good health to adequately treat their patients, prioritizing empathy. **Objective:** to determine the quality of working life of the Nursing professional at the Montefiori private clinic in the month of August 2022. **Methodology:** it is quantitative and descriptive, the population is made up of 50 participants and we worked with the entire population. **Technique:** it is the survey. **Results:** the quality of working life globally is low 44 %, and by dimension institutional support is high 62 %, job security is medium and high 46 %, integration into the job is medium 52 %, job satisfaction 66 % is medium level, well-being achieved through work is 54 % medium level, 74 % medium level personal development and 44 % medium level time management.

Key words: Quality of work life - Nursing professionals.

PRESENTACIÓN

El presente estudio tiene como objetivo conocer la calidad de vida de los Enfermeros. Se define como la percepción que tiene un individuo del lugar que ocupa en la vida en relación con su cultura, valores y relaciones en el siglo XXI, donde la situación del Enfermero es cada vez mas relevante. A su objetico.

El objetivo de este estudio fue determinar la calidad de vida laboral de los Enfermeros que laboran en la Clínica Montefiori agosto 2022. Tiene como propósito fortalecer aquellas deficiencias que se presentan creando estrategias adecuadas con la finalidad que las autoridades del centro laboral conocieran los resultados obtenidos. Así mismo crear programas participativos y capacitaciones entretenidas para mejorar la salud de los Enfermeros(as).

El trabajo de investigación está distribuido en Capítulo I: el problema, donde incluye el planteamiento del problema además se incluyen objetivos: General y específico, la justificación y el propósito. Capítulo II: Marco Teórico. Capítulo III: En este capítulo se incluye la metodología de la investigación. Capítulo IV: análisis de los resultados, por último, el Capítulo V Incluye las conclusiones de la investigación y las recomendaciones, de la misma manera están incluidos las referencias bibliográficas, bibliografía y anexos.

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	i
ASESORA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
PRESENTACIÓN	vii
ÍNDICE	viii
INFORME DE ANTIPLAGIO	X
LISTA DE TABLAS	xii
LISTA DE GRÁFICOS	xiii
LISTA DE ANEXOS	xv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	
I.a. Planteamiento del problema	16
I.b. Formulación del problema	19
I.c. Objetivos	19
I.d.1. Objetivo General	19
I.d.2. Objetivo Específico	19
I.d. Justificación	20
I.e. Propósito	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
II.a. Antecedentes bibliográficos	22
II.b. Base Teórica	25
II.c. Variables	31

II.d. Definición Operacional de Términos	31
--	----

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

III.a. Tipo de estudio	32
III.b. Área de estudio	32
III.c. Población y muestra	32
III.d. Técnica e instrumento de recolección de datos	33
III.e. Diseño de recolección de datos	34
III.f. Procesamiento y análisis de datos	35

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

IV.a. Resultados	36
IV.b. Discusión	45

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

V.a. Conclusiones	49
V.b. Recomendaciones	50

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
-----------------------------------	----

BIBLIOGRAFÍA	54
---------------------	----

ANEXOS	55
---------------	----

INFORME DE ANTIPLAGIO

TESIS - ISENIA YUREL SANCHEZ MONDRAGON

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	bdigital.unal.edu.co Fuente de Internet	1%
6	repositorio.udec.cl Fuente de Internet	1%
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Manuela Beltrán Trabajo del estudiante	<1%
9	luismiguelhoyos.blogspot.com Fuente de Internet	



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

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 13 de abril de 2023.

NOMBRE DEL AUTOR (A) / ASESOR (A):

ISENIA YUREL SÁNCHEZ MONDRAGÓN / MG. MARIA ARMINDA CRISTINA FLORES LUJAN

TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ()
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ()
- TESIS (X)
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ()
- ARTICULO ()
- OTROS ()

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA CLÍNICA PRIVADA MONTEFIORI, AGOSTO 2022.

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 24%

Conformidad Autor:


Nombre: ISENIA YUREL SANCHEZ
MONDRAGON

DNI: 74646699

Huella:



Conformidad de Asesor:



Nombre: MARIA A. C. FLORES LUJAN

DNI: 08663560

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Datos generales de los Enfermeros que trabajan en la Clínica Privada Montefiori, agosto 2022.	39

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1 Calidad laboral del profesional de Enfermería en la Clínica Privada Montefiori, agosto 2022.	40
Gráfico 2 Calidad laboral del profesional de Enfermería según la dimensión soporte institucional para el trabajo en la Clínica Privada Montefiori, agosto 2022.	41
Gráfico 3 Calidad laboral de los Enfermeros según la dimensión seguridad para el trabajo en la Clínica Privada Montefiori, agosto 2022.	42
Gráfico 4 Calidad laboral de los Enfermeros según la dimensión integración al puesto de trabajo en la Clínica Privada Montefiori, agosto 2022.	43
Gráfico 5 Calidad laboral de los Enfermeros según la dimensión satisfacción por el trabajo en la Clínica Privada Montefiori, agosto 2022.	44
Gráfico 6 Calidad laboral de los Enfermeros según la dimensión bienestar logrado a través del trabajo en la Clínica Privada Montefiori, agosto 2022.	45
Gráfico 7 Calidad laboral de los Enfermeros según la dimensión desarrollo personal en la Clínica Privada Montefiori, agosto 2022.	46

Gráfico 8 Calidad laboral de los Enfermeros según la dimensión administración del tiempo en la Clínica Privada Montefiori, agosto 2022.

47

LISTA DE ANEXOS

		Pág.
Anexo 1	Operacionalización de Variables	60
Anexo 2	Instrumento	64
Anexo 3	Confiabilidad del Instrumento	73
Anexo 4	Escala de Valoración del Instrumento	74
Anexo 5	Consentimiento Informado	75

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

I.a. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud¹ (OMS) describe la calidad de vida como la forma en que las personas la perciben en el contexto de la cultura y los valores en los que viven y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones. Asimismo, un ambiente de trabajo saludable es responsabilidad de la organización y estar a la altura de los tiempos para que la fuerza laboral logre no solo el estado libre de enfermedades sino también la integridad física, mental y social.

Sin embargo, existen factores en el ambiente laboral que reducen la seguridad, la estabilidad, la satisfacción laboral y personal en cuanto al talento humano, y la inestabilidad laboral es uno de los factores². La Organización Internacional del Trabajo³ señala que el empleo precario es una relación laboral sin garantía de empleo, que es uno de los elementos claves del contrato de trabajo. Alrededor del 65 % está empleada, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS).

Barrios⁵ en 2017 recibió ese 57,5 % estaba más o menos satisfecho; solo el 9,1 % dijo estar satisfecho con su calidad de vida. En Colombia, el autor de Caidedo⁶ mostró en su estudio que, específicamente en Enfermería, el 6,4 % trabajaba como gerente, el 93,6 % como cuidador y el 87,2 % tenía contrato de trabajo.

En el mismo año Gonzales y López⁷ realizaron una investigación para determinar el nivel de calidad de vida reportado por la mayoría 48 % de los participantes que están casados. También según el aspecto, prevaleció el contrato básico en un 82 % y la antigüedad de más de 10 años en un 56 %. El soporte institucional al empleador es del 29,3 %, la estabilidad laboral del 30,7 % y desarrollo profesional del 22,2 %.

Similar al autor de Tayde⁸. Definió y siguió las dimensiones; apoyo organizacional al trabajo del 29,3 %, estabilidad laboral del 30,7 % y desarrollo de carrera del 22,2 %, infiriendo la insatisfacción de los empleados por la falta de apoyo del establecimiento donde laboran. En 2017 Delgado⁹ en España mencionó que en su investigación los profesionales de Enfermería encontraron calidad de vida media, motivación intrínseca alta, percepción de carga de trabajo media alta baja gestión del trabajo y apoyo.

En Perú, Arteaga¹⁰ en el estudio de Trujillo de 2019 midió la calidad de vida, lo que resultó en un puntaje de calidad laboral del 100 % con una carga laboral promedio del 84,6 %. y bajo 15,4 %; En cuanto a la dinámica, hay 69,2 % media, 19,2 % baja y 11,5 % alta⁹. De igual forma, Vásquez¹¹ en Chiclayo dio el siguiente puntaje promedio de calidad de vida en el trabajo: 24,1 % alta y 20,4 % baja.

Flores¹² realizó un estudio titulado "Calidad de vida de profesionales de las Enfermeras que trabajan en micro redes en Chincha en el 2020". Los resultados son compartidos por 47 % de los profesionales. Peña ¹³ En 2017 realizó un estudio en Lima en el que estimó la calidad de vida laboral en promedio 93,8 %. Más del 70 % de los cuidadores están de acuerdo con los niveles promedios de satisfacción en lo que respecta al apoyo en las instalaciones, la seguridad laboral, el empleo, el desarrollo del personal y el tiempo libre.

El 89,2 % está muy satisfecho con su trabajo, y la satisfacción laboral se califica de moderada, alta con un 56.9 % y un 3.1 %, respectivamente. La calidad de vida de los empleados es multidimensional. En otras palabras, un empleado y su trabajo están integrados si se realizan de acuerdo con su propia percepción de las necesidades individuales, como el apoyo organizacional, la seguridad, la integración laboral, la satisfacción laboral y el bienestar. Determinado por las funciones realizadas.

De acuerdo con Flores¹², dijo que las Enfermeras suman una variedad de situaciones que alteran su salud, tanto física como emocionalmente. Tener un impacto negativo. Otro tema son los salarios. En el hospital, hubo un caso de un trabajador subcontratado cuyo salario fue pagado tarde por la instalación entre semana.

Provocando que la gran mayoría trabaje en clínicas u hospitales privados, donde está presente el personal médico. demasiado estrés, agotamiento físico que conduce a un rendimiento laboral reducido debido al agotamiento, poniendo en peligro la salud y el cuidado del paciente debido a la fuerza reducida, la concentración no será efectiva en el cuidado del paciente¹³.

Como resultado, las enfermeras logran el bienestar en el lugar de trabajo, ya que su desarrollo profesional se lleva a cabo en medio de eventos rápidos, largos y cambiantes que pueden ir desde momentos tranquilos hasta momentos muy estresantes. Las herramientas y la preparación que utilice pueden ayudar a superar estos problemas.

Durante la visita en la clínica Montefiori los profesionales de Enfermería refieren: “me siento cansada, me siento estresada ya que cuento con diferentes trabajos y es agotador”, “el sueldo que ganamos es muy poco por eso recurrimos a buscar otro trabajo laboral, en las Clínicas que trabajamos es más cansado ya que no se cuenta con mucho personal y nos recargan el trabajo”, “algunas compañeras faltan y nos tenemos que quedar a cubrir su turno, algunas veces quisiera quedarme a dormir en el trabajo”

Añadiendo también: “hay guardias en donde son pesadas y tenemos que salir de un trabajo a cubrir el otro, ni tiempo tengo para estar con mi familia, ya que llego cansada a casa, algunas veces no nos alimentamos bien”, “al menos en mi experiencia no tengo estabilidad laboral en los centros privados, no se puede”.

I.b. Formulación del problema

¿CÓMO ES LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA CLÍNICA PRIVADA MONTEFIORI, AGOSTO 2022?

I.c. Objetivos

I.d.1. Objetivo General

Determinar la calidad de vida laboral de los profesionales de Enfermería en la Clínica Privada Montefiori, agosto 2022.

I.d.2. Objetivo Específico

Identificar la calidad de vida laboral de los profesionales de Enfermería según dimensiones:

- Soporte institucional para el trabajo.
- Seguridad en el trabajo.
- Integración al puesto de trabajo.
- Satisfacción por el trabajo.
- Bienestar logrado a través del trabajo.
- Desarrollo personal.
- Administración del tiempo.

I.d. Justificación

Justificación teórica

Llevar a cabo esta investigación es importante porque proporcionará información actualizada. Cabe señalar que al tener una buena calidad de trabajo y de vida, los enfermeros(as) pueden tener un buen desempeño laboral.

Además, pueden desarrollar estrategias para que puedan programar sin sobrecargarse, y así tener una buena calidad de atención. Es trascendental por que beneficiará a todos los profesionales de Enfermería para mejorar sus estrategias de afrontamiento así mismo hacer de ellos profesionales competentes.

Justificación práctica

Sus resultados pueden servir de base para que los Enfermeros entiendan acerca de esta situación, por las diversas circunstancias dejan pasar la calidad de vida, de esta manera ellos podrán estar bien y así mismo ejercer su carrera logrando las competencias a su vez habilidades necesarias.

Justificación metodológica

Finalmente, este trabajo proporcionará una base para futuras investigaciones sobre la calidad de vida laboral de los profesionales de Enfermería también a la construcción de nuevas estrategias, a fin de mejorar la situación con los profesionales de Enfermería.

I.e. Propósito

Se tiene como propósito fortalecer las deficiencias que se presenten en la salud de la enfermera(o), dentro del cumplimiento de las 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 y que el trabajador este satisfecho con sus funciones.

Mejorar la calidad de vida de las Enfermeras permite mejorar las áreas deficientes, como la seguridad laboral, la remuneración, entre otras. Los resultados obtenidos en la Clínica Montefiori también serán trasladados a las autoridades para implementar programas de participación y recreación para mejorar la salud de los empleados.

Los resultados de este estudio conducen a optimizar la satisfacción laboral de los profesionales enfermeros(as), así mismo, sirve de aporte a la comunidad científica, dando un enfoque nuevo y actualizado sobre este tema.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

II.a. Antecedentes bibliográficos

Internacionales

Caidedo⁶ en el año 2019, realizó un estudio de tipo analítico con el objetivo de determinar el **NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD EN LOS PAÍSES DE AMERICA LATINA**, la muestra estuvo conformada por 14 estudios, de los cuales 10 fueron informes científicos y 4 informes de investigación. La técnica: es una encuesta. Los resultados provinieron especialmente de Enfermería, con un 6,4 % realizando actividades administrativas y un 93,6 % presentando servicios de apoyo, y un 87,2 % realizando contratos de trabajo o un 12,8 % presentando servicios.

Gonzales, et al⁷ en el año 2019, realizaron un estudio no probabilista con el objetivo de evaluarla relación entre los niveles de **CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y SOCIALES Y LABORALES EN TRABAJADORES DEL TERCER NIVEL DE ATENCIÓN**, la muestra estuvo conformada por 50 enfermeros. La técnica: es una encuesta. Resultados: sólo tres muestras satisfacción media: soporte institucional al empleo es del 29,3 %, la estabilidad laboral del 30,7 % y desarrollo profesional con 22, %. Otras dimensiones eran de nivel bajo.

Tayde⁸ en el año 2019, realizó un estudio de tipo no probabilístico con el objetivo de evaluar la relación entre **LOS NIVEL DE CALIDAD DE VIDA Y LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y SOCIOLABORALES EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL TERCER NIVEL**, la muestra estuvo conformada por 50 enfermeros. La técnica: es la encuesta. Los resultados: solo tres muestras satisfacción media: el apoyo institucional para el empleo con 29,3 %, la estabilidad laboral con 30,7 % y el desarrollo profesional con 22,2 %. Se obtuvieron niveles más bajos en otras dimensiones.

Barrios⁹ en el año 2017, realizó un estudio descriptivo transversal con el objetivo de medir **LA CALIDAD DE VIDA DE LOS CUIDADORES DE LA UNIDADE DE CUIDADOS INTENSIVOS EN SANTA MARTA**, la muestra estuvo conformada por 66 personas. La técnica fue una encuesta. Los resultados fueron: el 57,5 % correspondiente a más o menos satisfecho; solo el 9,1 % dijo estar satisfecho con su calidad de vida.

Delgado¹⁰ en el año 2017, realizó un estudio descriptivo cualitativo con el objetivo de presentar un **MODELO PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**, la muestra ha sido 851 Enfermeras, auxiliares de Enfermería y Enfermeras coordinadoras. La técnica fue una encuesta. Los resultados fueron: en las 3 magnitudes de la muestra fueron de 65 % para administración de tiempo y 71 % para desarrollo para gestión.

Nacionales

Flores¹¹ en el año 2020, realizó un estudio de enfoque cuantitativo y de alcance descriptivo con el objetivo de determinar **LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS(OS) QUE LABORAN EN LA MICRORED PUEBLO NUEVO CHINCHA FEBRERO 2020**, muestra: 40 Enfermeras(os). La técnica: encuesta, utilizaron un cuestionario. Resultados: fue regular en general al 47 %. De igual manera, las dimensiones cargan de trabajo 70 %, motivación intrínseca 52 % y apoyo al liderazgo 55 % también fueron regulares.

Arteaga¹² en el año 2019, realizó un estudio descriptivo transversal con el objetivo de determinar **EL NIVEL DE CALIDAD DEL TRABAJO ATRAVÈS DE LAS DIMENSIONES DE LAS ENFERMERAS**. Muestra: consta de 26 Enfermeras. La técnica: es una encuesta de calidad de vida laboral. Resultados: el grado de calidad de vida laboral es del 100 % en el nivel medio, y por orden de magnitud la carga laboral es del 84,6 % en el nivel medio y del 15,4 % en el nivel bajo; según motivación intrínseca es de 69,2 % media, 19,2 % baja y 11,5 % alto.

Vásquez ¹³ en el año 2018, realizó un estudio descriptivo con el objetivo de determinar **CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE ESSALUD**. Muestra: 54 profesionales. Técnica: es la encuesta y el instrumento utilizado es CVT-GOHISALO. Resultados: el 57,4 % de los Enfermeros tenía un nivel intermedio, el 24,1 % alto y el 20,4 % bajo. Conclusión: Las Enfermeras tienen niveles bajos, en la dimensión de Seguridad en el laboral con una quinta parte nivel bajo.

Peña et al¹⁴ en el año 2017, realizaron un estudio descriptivo con el objetivo de determinar la **CALIDAD DE VIDA DE LOS PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LOS SERVICIOS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL DE LIMA METROPOLITANA**. La muestra: 65. Técnica: es una encuesta y como instrumento utilizado es el cvt-gohisalo. Los resultados: una calidad de vida en el trabajo promedio medio 93,8 %. Alrededor del 70 % de la atención es de satisfacción moderada. El 89,2 % está muy satisfecha con su trabajo, 56,9 % y el 43,1 % tienen una felicidad laboral moderada y alta.

Los antecedentes de los estudios presentados tanto internacionales como nacionales hasta el nivel local nos permitieron conocer los resultados en cada una de estas investigaciones siendo de vital importancia para la presente investigación y a formar conocimientos que ayuden a realizar intervenciones apropiadas para los profesionales de Enfermería.

Teniendo en cuenta calidad de vida que ellos llevan, comparando con la realidad de los trabajadores estudiada, considerando que el personal de Enfermería forma parte del grupo multidisciplinario siendo pilar importante en la prevención, promoción y recuperación de los pacientes.

II.b. Base Teórica

CALIDAD DE VIDA

Según Tayde⁹ dice que es un concepto con un contenido eminentemente muy valioso. En primer lugar, debemos considerar que es la vida, la vida humana y la calidad asociada la vida humana. Si bien existen diversos criterios técnicos, éticos y subjetivos para analizar y consensuar sobre que es la calidad de vida, el hecho de que este concepto difiera para cada grupo humano, cultura, lugar o época.

Delgado¹⁰ afirma que la calidad de las condiciones de vida de una persona y la satisfacción de un individuo con esas condiciones de vida están relacionadas con una combinación de factores objetivos y subjetivos. No existe un estándar absoluto o una forma única de medición, en ese sentido, todo es relativo, y que es la calidad de vida para unos y para otros no.

CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

El autor Peña¹⁴ lo describe como bienestar entre el equilibrio que percibe, asociado al estrés laboral y los recursos psicológicos, organizacionales y relacionales disponibles para enfrentarlo.

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Según el autor Peñarrieta¹⁷ describe tanto las condiciones objetivas y subjetivas como las condiciones objetivas del trabajo, es decir, las condiciones de trabajo en un sentido más amplio que incluyendo las condiciones físicas, contractuales y remunerativas de las relaciones sociales existentes, entre los empleados, el estrés de la vida, partes del trabajo.

- **Condiciones de trabajo**

López¹¹ afirma que establece que los recursos deben ser considerados como componentes de la protección psicosocial, la promoción de la salud y el descanso; sin embargo, la capacidad de actuar como factor de riesgo.

Las condiciones de trabajo se definen como el concepto que un empleador brinda a un empleado para el desempeño adecuado de sus funciones, pero solo si es parte integral o facilitadora de la prestación de servicios. Incluyen todos los gastos (monetarios o materiales) requeridos directa o indirectamente por el empleado para la presentación de los servicios contratados.

En este sentido, Toyama¹⁸ señala lo siguiente: Los factores que determinan la elegibilidad como condición de empleo son la necesidad, la razonabilidad, la adecuación y otros factores objetivos disponibles (carácter temporal, tipo de trabajo realizando, funciones del empleado).

- **Riesgo laboral**

Es la probabilidad de enfermedad o lesión relacionada con cualquier aspecto del ambiente de trabajo y se entiende como la probabilidad de un impacto negativo en la salud, así como los aspectos y las condiciones de trabajo. La prevención de riesgos psicosociales, protege frente aspectos, condiciones laborales y organizativas que afectan negativamente a la salud individual y colectiva de los trabajadores en el lugar de trabajo¹⁹.

En el Perú cuenta con la Ley del trabajo del Enfermería 27669, en cuyo artículo N° 9, establece la necesidad de los empleadores de brinden una calidad de vida óptima en el lugar de trabajo, en este sentido, afirma que: “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 y mental de los cuidadores para poder desempeñarse bien”¹⁹.

- **Estrés laboral**

El estrés laboral afecta las situaciones ambientales (factores de estrés en el lugar de trabajo) con las características de los empleados (aspectos personales y psicológicos que probablemente cambien de función, como la edad, las necesidades y expectativas, la salud y la fatiga). 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 profesional²².

- **Desarrollo del personal**

Montes, Monterrey²¹ refieren que las consecuencias del trabajo en la vida laboral incluyen daños a la salud y se presentan como condiciones de trabajo insatisfactorias, incluyendo carga de trabajo, desgaste prematuro, daños a la salud mental. Estas son las condiciones que enfrentan los trabajadores de hoy y estos problemas provocan fatiga física y mental en los profesionales de la salud.

Abordo con el logro (interacción con metas organizacionales y personales, aceptación social y vivienda), expectativas de optimización (mejora del nivel de vida, potencial personal) y estabilidad personal (afrentamiento de la adversidad, mantenimiento de habilidades comunes)¹⁶.

- **Administración del tiempo libre**

Se refiere a las vacaciones (según necesidad para realizar tareas domésticas, realizar actividades planificadas). La igualdad en el centro laboral y con la familia (la convivencia con la familia como núcleo, la cooperación doméstica y la cooperación en el cuidado de la familia)²².

Dimensiones de la calidad de vida laboral

- **Soporte institucional para el trabajo**

Peñarrieta¹⁷ se basa en el flujo de trabajo (proceso de trabajo), la supervisión laboral (retroalimentación del supervisor y satisfacción laboral del supervisor), y el apoyo del superior al desempeño laboral (satisfacción del supervisor y asistencia en la solución de problemas) evaluación de trabajo (retroalimentación), con capacidad de promoción (reconocimiento organizacional) y autonomía.

- **Seguridad en el trabajo**

Esto incluye proceso de trabajo (satisfacción con los procedimientos), ingresos o pensiones (satisfacción con los salarios si es adecuado), también se relaciona con los costos laborales (cantidad y calidad), los derechos contractuales de los trabajadores (seguridad social, pensión personal, calificación reubicación, protección de la salud), y prácticas laborales (oportunidades de promoción), acceso a la formación en satisfacción)¹⁷.

- **Integración al puesto de trabajo**

Se relaciona con pertinencia (cargo y nivel educativo), la motivación (logro de objetivos, el interés y disposición para trabajar) y el clima laboral (comunicación con los compañeros, resolución de conflictos, apoyo entre pares, sumisión)¹⁷.

- **Satisfacción por el trabajo**

Se demuestra por el tiempo al problema (contrato, el número de horas trabajadas, turnos, tamaño del trabajo), orgullo por la organización (satisfacción con el trabajo en el establecimiento), compromiso de involucramiento (satisfacción con las funciones y tareas realizadas), autonomía (uso de habilidades y potencial y creatividad), el reconocimiento

profesional (satisfacción con el reconocimiento) y autoevaluación (desempeño profesional)¹⁷.

- **Bienestar logrado a través del trabajo**

Se refiere a la identificación de la organización (identificación con las metas), los beneficios del trabajo a otros (utilidad percibida), satisfacción laboral (uso de habilidades y destrezas, desempeño, compromiso con el trabajo), la satisfacción en el hogar (servicios y bienes del hogar), evaluación de la salud general (capacidad para realizar actividades y tareas diarias) y evaluación de la nutricional nutrición (acceso a los alimentos y conocimiento del tipo de los alimentos)¹⁷.

- **Sobrecarga de trabajo.**

Condición en la cual un trabajador es incapaz o se siente incapaz de responder de manera efectiva y oportuna a los requerimientos de cantidad y calidad de sus funciones. La experiencia mental de insatisfacción con un horario de trabajo ocupado con tareas constantemente apremiantes, se manifiesta en ser demasiado o no tener tiempo para hacer las cosas o hacer las cosas bien¹⁷.

TEORÍA DE ENFERMERÍA: EL AUTOCUIDADO DE DOROTHEA OREM.

El cuidado de Enfermería es una actividad cotidiana constante en la vida del sujeto. Todos o casi todos se cuidan y/o se cuidan. El cuidado de Enfermería añade a lo cotidiano la profesionalidad. El cuidado hay que situarlo en el contexto de los procesos de vida, incluyendo la muerte.

Desde sus inicios, la profesión de Enfermería ha sido reconocida como un producto social relacionado con el arte de cuidar, satisfaciendo la necesidad de ayudar a las personas cuando sus seres queridos no pueden sustentarse adecuadamente. Incluyendo la identificación de la calidad y cantidad de cuidados de soporte vital, problemas de salud y necesidades reales.

Según Segall y Goldstein¹⁸ (1998), definen el autocuidado o cuidado personal como toda acción bajo el control de un individuo que coordina el funcionamiento humano y lo realiza conscientemente por iniciativa propia.

El autocuidado es el comportamiento que todos realizan por su propia salud sin supervisión médica formal, y se realiza como una práctica de individuos y familias para prevenir enfermedades mediante la promoción de comportamientos positivos para la salud.

- **Agente de autocuidado**

Los que practican el autocuidado. Cuando una acción se extiende desde quien la realiza hasta personas que no son autosuficientes (niños, ancianos con discapacidad, enfermos en coma, etcétera), se entiende por cuidador dependiente, y en el sentido de cuidado profesional, nos referimos a la agencia de enfermería.

Esta teoría establece los siguientes requisitos de autocuidado son:

- Necesidad universal de autocuidado.
- Necesidad de desarrollo para el autocuidado
- Requisitos de autocuidado de desviación de la salud.

Esta teoría es apoyada por la práctica de Enfermería por su amplia visión del autocuidado de la salud en una variedad de escenarios que los profesionales pueden implementar. Porque de alguna manera logra construir un sistema en cuanto a priorizar el autocuidado y ayudar a realizar actividades. Los necesitados necesitan entender que para cuidarse a sí mismos, es necesario cuidarse a sí mismos. Es importante comprender este concepto para que los profesionales puedan prestar servicios adecuados sin comprometer la salud¹⁸.

II.c. Variables

Calidad de vida laboral.

II.d. Definición Operacional de Términos

La calidad de vida laboral

Es el conjunto de una serie de elementos para que el trabajador pueda realizar sus actividades de forma adecuada y segura, así mismo darle las posibilidades de desempeñarse de acuerdo a sus capacidades, aptitudes y destrezas, logrando su bienestar y tranquilidad en la labor que realiza.

Enfermería:

Es una vocación que se ve relacionada al cuidado del ser humano priorizando la empatía y paciencia, considerándola una carrera de entrega completa a la profesión. Por ello también se considera que la profesión Enfermería como una disciplina que implica arte y ciencia.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

III.a. Tipo de estudio

Según Sabino²⁴ menciona que este estudio es cuantitativo en el sentido de que tiene como objetivo recopilar, procesar y analizar estadísticamente los datos recopilados utilizando escalas numéricas y se utilizarán gráficos y tablas para presentar los resultados".

El método fue descriptivo porque según el autor Dankhe²² este método es útil porque busca identificar características importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, de tipo no experimental porque no manipulara la variable de forma deliberada, aplicando la redacción de respuestas de la población de tipo prospectivo, a su vez de corte transversal porque se recolectaron datos que permiten presentar los hallazgos tal y como se dieron.

III.b. Área de estudio

El estudio de investigación se realizó en la Clínica Montefiori la cual se encuentra en la Av. Separadora Industrial #1820 distrito de la Molina la cual brinda atención en los consultorios de Medicina, Emergencia y Hospitalización, cuenta con profesionales capacitados para la atención.

El horario de servicio son las 24 horas del día.

III.c. Población y muestra

La población consta de 50 participantes y se ha procesado toda la población, la muestra es de tipo censal.

Criterios de inclusión

- Enfermeras(os) que realizan la función asistencial en la Clínica Privada Montefiori

- Profesionales de Enfermería que firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que realizan funciones en otras áreas de la Clínica Privada Montefiori.
- Enfermeras(os) que tienen descanso médico por salud.

III.d. Técnica e instrumento de recolección de datos

En la encuesta cvt-gohisalo, es un instrumento creado por Hidalgo S, Salazar E y Preciado S²³. Validado en un contexto peruano por Peñarrieta de Córdova I, Obregú S¹⁷ en un estudio de 81 Enfermeras seleccionadas para la validación nacional entre las Enfermeras de atención primaria, el dispositivo confiable, con un alfa de Cronbach general de 0,9.

La primera dimensión, apoyo institucional de trabajo, incluye 14 ítems; el segundo es sobre seguridad en el trabajo que consta de 15 ítems; en tercer lugar, considera la integración laboral que tiene 10 ítems, satisfacción laboral; la cuarta y quinta, felicidad a través del trabajo, consta de 11 categorías, el desarrollo personal se evalúa en la sexta dimensión mide el desarrollo personal con 8 categorías y la séptima se relaciona con el tiempo libre en 5 categorías.

El instrumento es una escala de Likert que va de una puntuación de 0 a 4:

Se utiliza la escala de Likert, de la siguiente forma.

- Nada satisfecho
- Poco satisfecho
- Moderadamente satisfecho
- Satisfecho
- Muy satisfecho

Los resultados de la validación, el instrumento indica que es una herramienta muy confiable en el contexto peruano, dado que el dispositivo

ha sido validado a nivel internacional y nacional, solo se probó como parte de prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach.

III.e. Diseño de recolección de datos

Para la recolección de datos, se realizaron los trámites pertinentes una vez obtenido el permiso del comité de ética, elevando la solicitud a las autoridades de la Escuela Profesional de Enfermería y una carta a la Doctora Yvett Párraga Rosado, directora de la Clínica Montefiori solicitándole la autorización y las facilidades para realizar la investigación; se presentó un consentimiento informado para su participación voluntaria, priorizando en todo momento el respeto y la confiabilidad de que los datos.

Se realizó durante los meses de marzo y agosto del año 2022, dicho cuestionario fue realizado por medio de Google Form y siendo enviado un enlace a sus números de WhatsApp y correos electrónicos para que por medio de sus teléfonos o computadoras puedan ser contestadas por los participantes, considerando también los diversos turnos y horarios de los profesionales.

La investigación respeto los principios éticos según Belmont, estas se encuentran asociadas al respeto a su autonomía, libertad de elegir su participación en la investigación, como son personas mayores firmaron un consentimiento informado y luego contestaron las preguntas; beneficencia en busca del bienestar de la población estudiada mediante esta investigación cuyos resultados ayudaron a crear estrategias de afrontamiento.

Justicia se respetó este aspecto ético porque no se dio ningún trato diferenciado, todas y todos los participantes recibieron un trato digno y justo así mismo durante el proceso de aplicación los participantes cumplieron con los criterios de inclusión siendo evaluados sin distinción de raza, edad o religión.

El profesional de Enfermería de hospitalización fue tratado por igual y teniendo todas las mismas oportunidades de participación para respetar el principio de la justicia. La investigación no implica ningún riesgo para su vida o perjudique a su centro de labor de trabajo. Respetando de esta manera el principio de beneficios y no maleficencia.

Este trabajo de investigación fue revisado y aprobado por el comité de ética de la Universidad Privada y San Juan Bautista teniendo como número de constancia **182 - 2022**

III.f. Procesamiento y análisis de datos

Se creó una base de datos en Excel 2013 y SPSS versión 26.0. la cual organiza los datos proporcionados asignándoles código, procesándolos y creando tablas y gráficos. En este tipo de estudio se utiliza estadística descriptiva mediante gráficos y números para analizar los datos obtenidos, medidas de tendencia central, como media, mediana, ubicación y moda, y varianza y desviación estándar.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

IV.a. Resultados

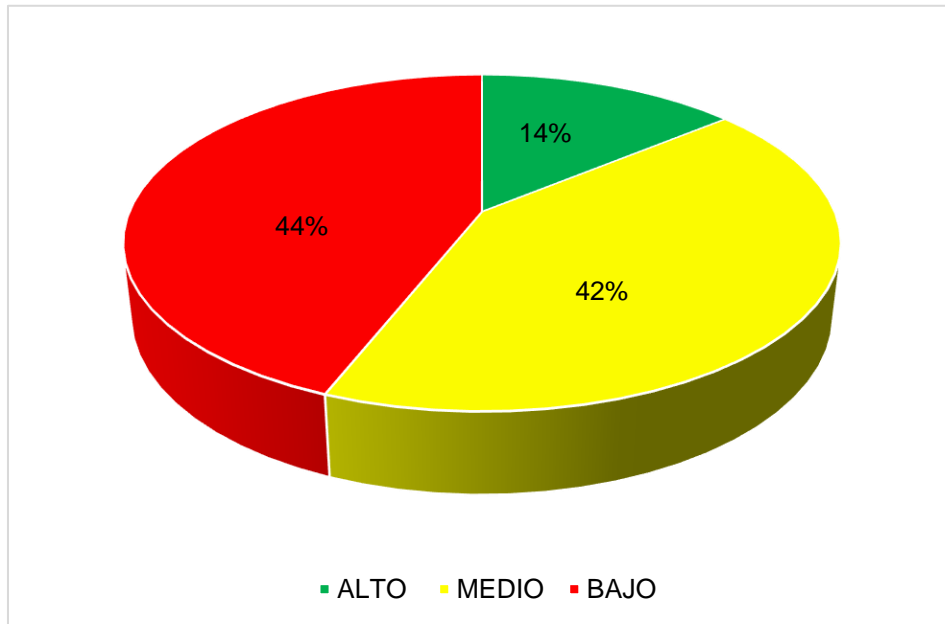
Tabla 1

Datos generales de los profesionales de Enfermería que laboran en la Clínica Privada Montefiori, agosto 2022.

DATOS	CATEGORIA	n = 50	100%
Edad	20 a 29	10	20
	30 a 39	24	48
	40 a 49	12	24
	50 a 59	4	8
Genero	Femenino	38	76
	Masculino	12	24
Estado civil	Soltero (a)	26	52
	Divorciado (a)	1	2
	Casado (a)	23	46
Tipo de contratación	Nombrado (a)	13	26
	Contratado (a)	35	70
	Otros	2	4
Labora en otro lugar	Si	35	70
	No	15	30

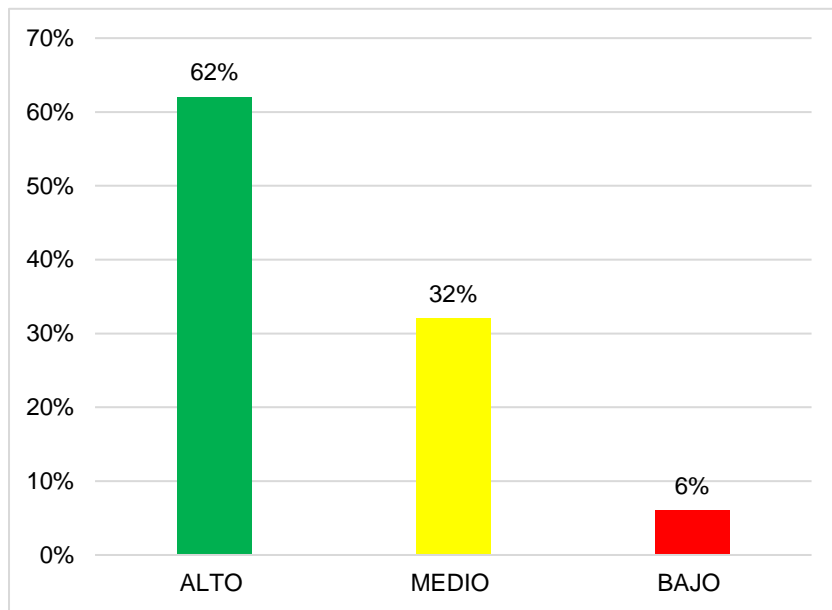
Dentro de los datos generales se tiene que la edad de los profesionales de Enfermería es de 30 a 39 años alcanzando el 48 % (24), de sexo femenino en 76 % (38), según su estado civil el 52 % (26) son solteros, el 70 % (35) son contratados y así mismo laboran en otro lugar.

Gráfico 1
Calidad laboral del profesional de Enfermería
en la Clínica Privada Montefiori,
agosto 2022.



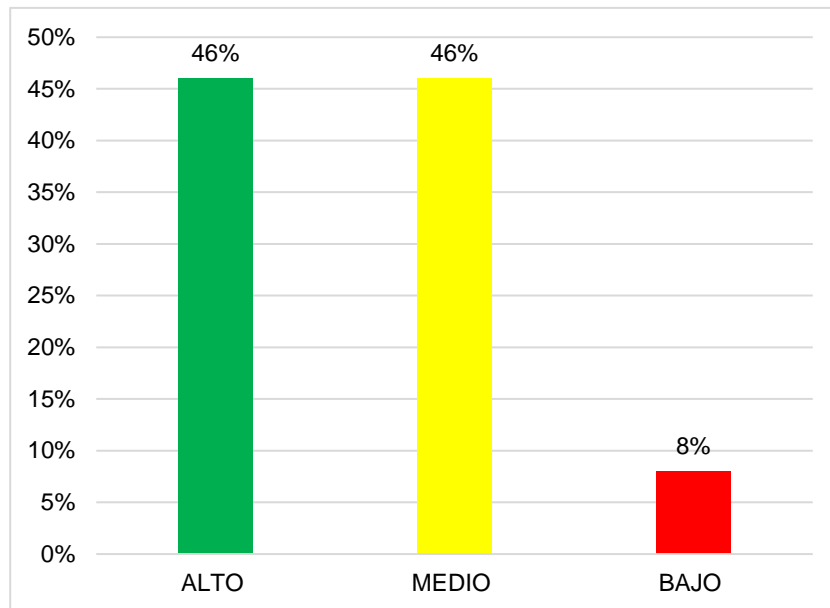
La calidad laboral del profesional de Enfermería evaluada de manera global es baja en 44 % (22), media en 42 % (21) y alta en 14 % (7)

Gráfico 2
Calidad laboral del profesional de Enfermería según dimensión
soporte institucional en la Clínica
Privada Montefiori,
agosto 2022.



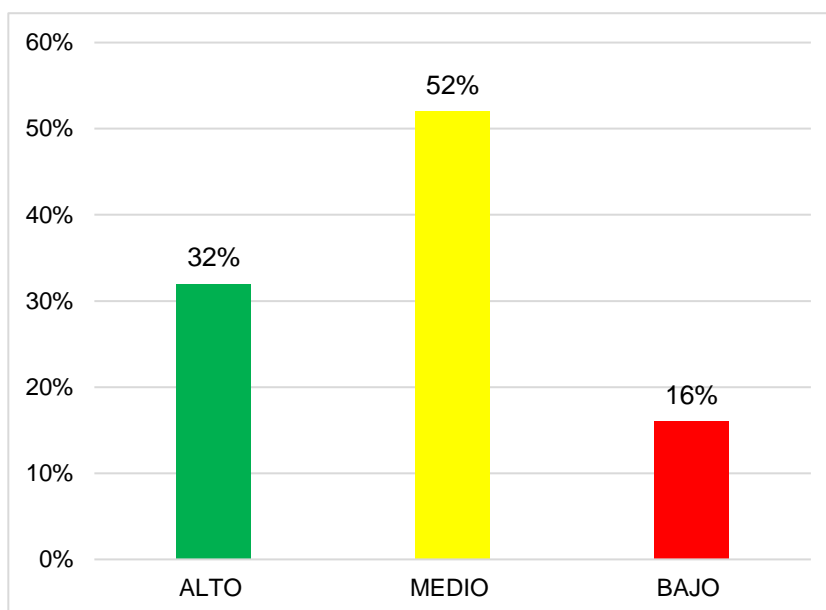
Se observa que la calidad de vida laboral del profesional de enfermería según dimensión soporte institucional es alto con 62 % (31), medio 32 % (16) y bajo 6 % (3).

Gráfico 3
Calidad laboral del profesional de Enfermería según dimensión
seguridad para el trabajo en la Clínica
Privada Montefiori,
agosto 2022.



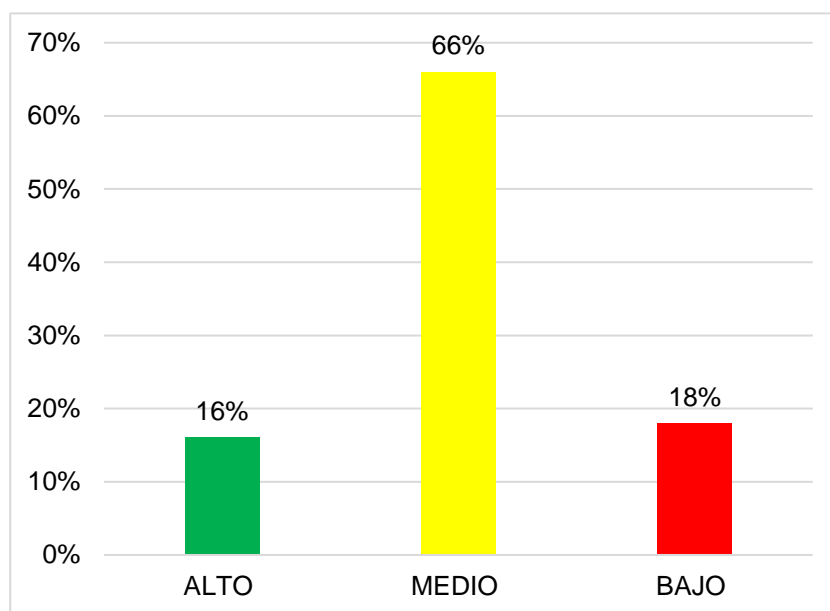
Los profesionales de Enfermería según la dimensión seguridad para el trabajo tienen niveles altos 46 % (23), y de igual forma medio en 46 % (23), y bajo en 8 % (4).

Gráfico 4
Calidad laboral del profesional de Enfermería según la dimensión
integración al puesto de trabajo en
la Clínica Privada Montefiori,
agosto 2022.



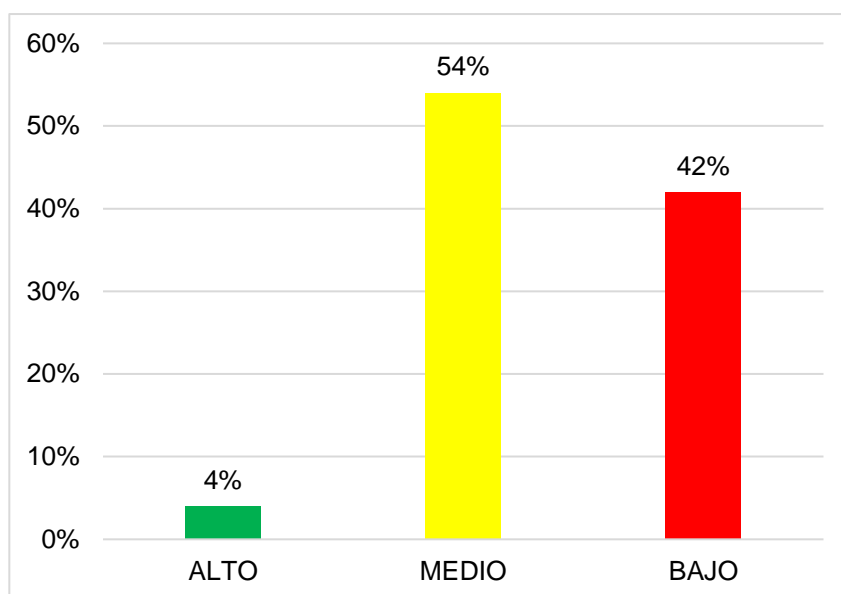
Se observa en los profesionales de Enfermería según la dimensión integración al puesto de trabajo es medio 52 % (26), alto 32 % (16), y bajo 16 % (8).

Gráfico 5
Calidad laboral del profesional de Enfermería según la dimensión
satisfacción por el trabajo en la Clínica Privada
Montefiori, agosto 2022.



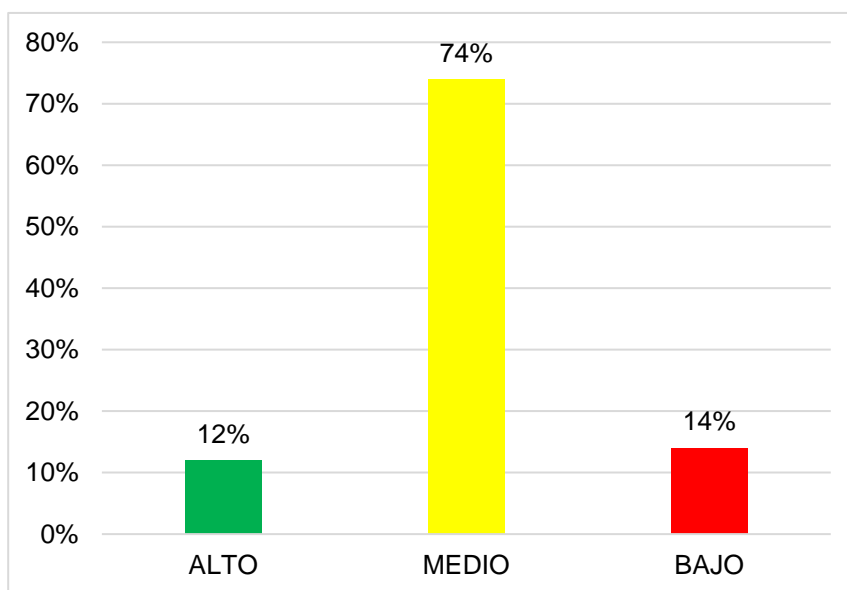
Los profesionales de Enfermería según la dimensión satisfacción por el trabajo es medio en 66 % (33), bajo en 18 % (9) y alto en 16 % (8).

Gráfico 6
Calidad laboral del profesional de Enfermería según la dimensión
bienestar logrado a través del trabajo en la
Clínica Privada Montefiori,
agosto 2022.



Los profesionales de Enfermería según dimensión bienestar logrado a través del trabajo es medio con 54 % (27), bajo en 42 % (21) y alto en 4 % (2).

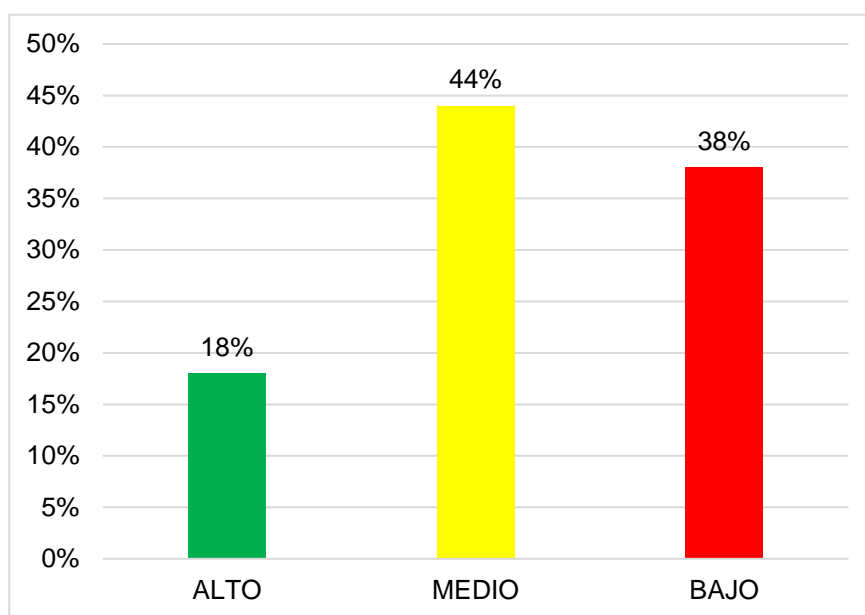
Gráfico 7
Calidad laboral del profesional de Enfermería según la dimensión
desarrollo personal en la Clínica
Privada Montefiori,
agosto 2022.



Los profesionales de Enfermería según dimensión desarrollo personal es medio en 74 % (37), bajo en 14 % (7) y alto en 12 % (6).

Gráfico 8

**Calidad laboral del profesional de Enfermería según la dimensión
administración del tiempo en la Clínica Privada
Montefiori, agosto 2022.**



Los profesionales de Enfermería en la dimensión administración del tiempo es medio en 44 % (22), bajo en 38 % (19) y alto en 18 % (9).

IV.b. Discusión

La calidad de vida laboral del profesional de salud es un área que rara vez se aborda y debe ser prioritaria para las Enfermeras que desean alcanzar la felicidad en su lugar de trabajo en áreas del desarrollo profesional. Su práctica se desarrolla en un contexto de turbulencia, largo plazo y eventos cambiantes¹⁴.

Datos generales de los profesionales de Enfermería encontrados en la se obtuvo que la edad de los profesionales de Enfermería es de 30 a 39 años alcanzando el 48 %, de sexo femenino en 76 %, según su estado civil el 52 % son solteros, el 70 % son contratados y así mismo laboran en otro lugar. De la misma forma Flores¹⁴ 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.

Siendo de vital importancia los factores sociodemográficos, de esta forma se podrá entender más a cerca de la realidad de la población, los resultados evidenciaron que la etapa de vida ideal para el trabajo de Enfermería es como un adulto joven y adulto maduro la cual es una característica favorecedora en relación a las actividades que realiza como la promoción y prevención de la salud adaptándose a nuevos escenarios de forma rápida logrando brinda una atención de calidad, con respecto al sexo prevaleció el sexo femenino.

En este contexto se entiende que la mayoría son contratadas, pero al tener este tipo de contrato no asegura que el profesional de Enfermería tenga la estabilidad laboral y monetaria que pide, siendo necesario en algunos casos optar por tener dos trabajos influyendo en la salud, las capacidades y rendimiento del mismo.

La calidad de vida laboral según Peña¹⁴ describe como condiciones objetivas y subjetivas. Según el gráfico 1 fue evaluada de forma global siendo medio 44 %, bajo 42 % y alto 14 %, similares resultados con los del

autor Vázquez¹³ en el que el 57,4 % de los Enfermeros tiene un nivel medio el 24,1 % un nivel alto y el 20,4 % nivel bajo.

De igual forma, el autor de Arteaga¹² mencionó que el 100 % de su población ha llegado al mismo nivel. Asimismo, Peña¹⁴ menciona que su investigación tiene como objetivo determinar el nivel de calidad de vida en el trabajo con un promedio de 93,8 %. Finalmente, el autor Flores¹¹ menciona que recopiló datos en su estudio, y estaba en el 47 % habitual. Barrios⁹ señaló que el 57,5 % lo calificó como más o menos satisfecho; sólo el 9,1 % satisfecho.

En cuanto a la valoración global, se encuentra en un nivel medio, de lo que se puede concluir que no se han tenido en cuenta algunos aspectos en los que participan los expertos, lo que en última instancia conduce a una bajo motivación y exigencia de estos expertos. hay que escuchar para apreciarlo. Es fundamental conocer la opinión de los Enfermeros sobre su calidad de vida laboral, porque pasan la mayor parte de su día en el trabajo y también es necesario saber cómo logran la felicidad profesional.

Según gráfico 2, la primera dimensión soporte institucional para el trabajo es alto 62 %, medio 32 % y bajo 6 %. Según el autor Vázquez¹³ en esa dimensión obtuvo niveles bajos y Gonzales et al⁷, obtuvo en mencionada dimensión un nivel medio 29,3 %.

Según varios autores, esta dimensión incluye el proceso del trabajo, la inspección de trabajo, el apoyo que los trabajadores reciben de sus empleadores y la percepción que tienen de su trabajo, lo que permite a los profesionales identificar las habilidades y metas descritas en el puesto de trabajo esenciales para alcanzar. Los resultados obtenidos en el estudio indicaron niveles altos, pero en otros estudios varían sus niveles considerando también que la población y las realidades son de diferentes.

Según el gráfico 3 la dimensión seguridad para el trabajo es alto y de igual forma medio 46 %, y bajo 8 % pero en el estudio de Vázquez¹³ se

obtuvieron resultados de nivel bajo y según Peña¹⁴, más del 70 % presentan un nivel medio. La dimensión involucra a los procedimientos que se realizan en el trabajo e insumos que se brindan para realizar las actividades para lo cual se deben de reforzar con capacitaciones cuidando las condiciones laborales y logrado que estas sean óptimas.

Continuando en la dimensión integración al puesto de trabajo está relacionado las capacidades del trabajador como su nivel de preparación académica y la relación que debe de llevar con sus compañeros de trabajo entendiendo que el profesional de Enfermería forma parte de un grupo multidisciplinario donde varios profesionales trabajan de forma conjunta para lograr que el paciente recupere su salud. En los resultados obtenidos prevalece el nivel medio 52 %, alto 32 %, y bajo 16 %.

Gonzales, et al⁷, mencionan que obtuvieron un nivel bajo de igual forma que Vásquez obtuvo un nivel bajo mientras que Peña¹⁴, refiere que el 70 % de su población obtuvo un nivel medio en mencionada dimensión. De igual manera en la dimensión satisfacción por el trabajo tuvo un nivel medio 66 %, bajo 18 % y alto 16 %. Según Peña¹⁴, en su estudio obtuvo una percepción de 56,9 % siendo de nivel alto.

Se debe de tener en cuenta que esta dimensión involucra a la dedicación por el trabajo, considerando que Enfermería es una profesión de servicio y de vocación de logrando que el personal se identifique con la labor siendo valorado entendiendo que Enfermería es una profesión sacrificada de amor por el prójimo haciendo lo necesario para lograr su bienestar completo.

Según la dimensión bienestar logrado a través del trabajo es de nivel medio 54 %, bajo en 42 % y alto 4 % de igual manera Peña¹⁴. obtuvo un nivel 43,1% siendo de nivel alto. Tiene que ver con la productividad y calidad de servicio que se brinda, así mismo se debe de fortalecer al profesional en su crecimiento laboral y darle las capacidades necesarias para obtener resultados óptimos.

En relación a la dimensión desarrollo personal es medio 74 %, bajo 14 % y alto 12 % de igual manera Gonzales, et al⁷ en su estudio en la obtuvo una satisfacción medio de 22,2 %, Se debe de entender que se incluye las actividades que impulsan al trabajador al desarrollo de sus habilidades personales y hábitos los cuales contribuyen a la realización de sus sueños y aspiraciones.

Y por último la dimensión de administración de tiempo es medio 44 %, bajo 38 % y alto 18 %, El autor Gonzales et al⁷ menciona que obtuvo un nivel bajo, de igual forma Vásquez¹³ obtuvo los mismos resultados y concluye que son necesarias la implementación de estrategias de mejora. Mencionada dimensión involucra al proceso de planear herramientas para mejorar el desempeño de las tareas con el fin de obtener un resultado satisfactorio dentro de un plazo.

Los resultados son de gran relevancia para poder entender de primera mano la situación actual de los profesionales de Enfermería, captando así la atención en las deficiencias las cuales con ayuda de su empleador pueden ir siendo subsanadas, obteniendo niveles medios en la gran parte de dimensiones, siendo necesario lograr estrategias para que los profesionales se sientan mejor en su centro laboral y mejoren su desempeño.

Las situaciones críticas, emergencias y desastres son eventos inesperados que generan traumas a las personas, así también el personal de enfermería resulta afectado y constituyen una población en riesgo porque están muy expuestos debido a sus tareas esenciales, por consiguiente, a largo plazo padecen de problemas de salud por ser un trabajo muy complejo. Es necesario que se brinde mayor conocimiento y estrategias para la identificación de los problemas de salud y de esta forma se aporten recursos y prácticas de autocuidado al personal de Enfermería.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

V.a. Conclusiones

- La calidad de vida laboral de los profesionales de Enfermería que laboran en la Clínica Privada Montefiori, agosto 2022, es de nivel bajo.
- La calidad de vida laboral de los Enfermeros que trabajan en la Clínica Privada Montefiori, según dimensiones: Soporte institucional para el trabajo y seguridad para el trabajo es de nivel alto.
- La calidad de vida de los Enfermeros que laboran en la Clínica Privada Montefiori, según dimensiones: Integración al puesto de trabajo de satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo es nivel medio.

V.b. Recomendaciones

- Proporcionar los resultados obtenidos a la Clínica Privada Montefiori, con la finalidad de desarrollar estrategias de mejora en las necesidades de ubicación de las diferentes Enfermeras a largo plazo, y por consiguiente se mejore la atención de los pacientes que acuden a la Clínica.
- Incluir planes para mejorar la calidad de vida laboral de los enfermeros a través de programas participativos y entretenimiento, promoción y difusión de actividades con la finalidad de que su labor tenga mayor reconocimiento, de la misma forma, sean incluidos en grupos de trabajo líder en gestión fortaleciendo sus necesidades, relaciones interpersonales, trabajo en equipo conjuntamente con el apoyo de los directivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Grupo de Evaluación de la Calidad de Vida de la OMS. ¿Qué calidad de vida? Foro mundial de la salud. [Internet]. 1996 [acceso 26 de agosto de 2022]; 17(4): 385-387. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/55264>
2. Organización Mundial de la Salud [OMS]. Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS; 2010.
3. Organización internacional del Trabajo. La medición del subempleo. Informe I. Decimosexta Conferencia Internacional de estadísticos del Trabajo; 1998.
4. Mitchell C. Organización Panamericana de la Salud / Organización Mundial de la Salud. [Internet] [citado el 26 de agosto de 2022]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=art
5. Barrios C. Calidad de vida del personal de Enfermería de unidades de cuidados intensivos de Santa Marta. Rev Colombia Enfer. [Internet]. 2017 [acceso el 26 de julio]; 15:10-18. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6547211.pdf>
6. Caidedo H. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericano. [Internet]. 2019 [acceso el 15 de julio]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636002/html/>
7. Gonzales A, López G. Calidad de vida laboral en el trabajo del personal de Enfermería en Clínica de servicios de salud. Rev Colombia salu ocupa. [Internet]. 2019 [acceso el 15 de julio];(1):6418.Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6418/6237
8. Tayde M. Calidad de vida laboral en el trabajo del personal de Enfermería en Clínica de servicios de salud. Rev Colombia en salud ocupa. [Internet]. 2019 [acceso el 15 de julio]; (1): 6418. Disponible

en:

https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6418/6237

9. Delgado L. Calidad de vida profesional en Enfermería. Dialnet. [Internet]. 2017 [acceso el 30 de julio]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=157217>
10. Arteaga N. Trabajo de calidad de vida por dimensiones en Enfermeras de urgencias del Hospital Regional Docente De Trujillo. CIÉENDO [Internet]. 2019 [14 de septiembre de 2022];22(3):213–20. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2571>
11. Pérez V, Esther M. Calidad de vida en el trabajo en profesionales de Enfermería de un Hospital de ESSALUD Chiclayo–2018 [Tesis de licenciatura]. Chiclayo: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2019.
12. Flores C. Calidad de vida profesional en Enfermeras (os) que laboren en la microred pueblo nuevo Chincha febrero 2020. [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Privada San Juan Bautista; 2020.
13. Peña R, Viamonte V, Zegarra S. Calidad de vida en el trabajo del profesional de Enfermería que labora en el Servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima Metropolitana, 2017. [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad PeruanaUnión; 2017.
14. Peñarrieta y col. “Validación del instrumento: “CVT-GOHISALO” en Enfermería del primer nivel de atención”. Rev Enfer Hered. [Internet]. 2014 [acceso 23 de agosto del 2022];7(2):124-131. [Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/291174004_Validacion_d_el_instrumento_Calidad_de_vida_en_el_trabajo_CVTGOHISALOen_enfermeria_del_primer_nivel_de_atencion](https://www.researchgate.net/publication/291174004_Validacion_d_el_instrumento_Calidad_de_vida_en_el_trabajo_CVTGOHISALOen_enfermeria_del_primer_nivel_de_atencion)
15. Toyoma M. ¿Qué son las «condiciones de trabajo»? ¿Las asignaciones de movilidad tienen carácter remunerativo? [Internet]. 2020 [acceso 26 de agosto del 2022]. Disponible en:

<https://lpderecho.pe/condiciones-trabajo- asignaciones-movilidad- caracter-remunerativo-casacion-laboral- 8193-2015-lima/>

16. Congreso de la Republica. Ley del Trabajo de la Enfermera(o). [Internet]. Perú; 2002 [acceso 25 de agosto de 2022]. Disponible en: http://www.essalud.gob.pe/downloads/c_enfermeras/ley_de_trabajo_del_enfermero.pdf
17. Seguel F, Valenzuela S, Sanhueza O. El trabajo del personal de enfermería: revisión literaria. Cienc Enfer. XXI [Internet]. 2015 [acceso 25 de agosto del 2022];(2):11-20. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v21n2/art_02.pdf
18. Montes O. Daños a la salud en Enfermeros [Tesis de doctorado]. Monterrey: Univ. Autónoma Nueva León; 1993.
19. Completo N. Revista de Ciencias Sociales. Redalyc.org. [Internet]. [acceso 26 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
20. Hernández R. ¿Las investigaciones exploratorias y descriptivas tienen hipótesis? [Internet]. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. 2019 [acceso el 26 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://markainvestigacion.wordpress.com/2019/02/15/las-investigaciones-exploratorias-y-descriptivas-tienen-hipotesis/>
21. Sabino C. Definición de Investigación Descriptiva. [internet]. [acceso el 26 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://tesisplus.com/investigacion-descriptiva/investigacion-descriptiva-segun-autores/>
22. Danhke, G. La comunicación humana: ciencia social. México, D.F; 1989.
23. Salazar J. Elaboración y Validez Del Instrumento Para Medir Calidad De Vida en El Trabajo "CVT-Gohisalo. CienTraba [Internet]. 2010 [acceso el 26 de agosto de 2022]; Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-562756?lang=es>

BIBLIOGRAFÍA

Benavente M, Ferrer F, Francisco J, et al. Fundamentos de Enfermería. 2ª ed. Madrid: Difusión avances de enfermería; 2003

Berdayes Martínez D. Desarrollo teórico de Enfermería. Conferencia impartida en la Facultad de Enfermería Lidia Doce. [Jornada por el Día de la Enfermería]. La Habana: Facultad de Enfermería Lidia Doce; 2012.

Danhke, G. La comunicación humana: ciencia social. México, D.F; 1989.

ANEXOS

ANEXO 1
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES FINALES
Calidad de vida laboral	Es el grado en que los miembros de una organización son capaces de satisfacer importantes necesidades personales y a través de sus experiencias en	Conjunto de una Serie de Elementos para Que el trabajador Pueda realizar sus Actividades de Forma adecuada y Segura, así mismo Darle las Posibilidades de desempeñarse de	Soporte institucional para el trabajador:	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de trabajo • Supervisión laboral • Apoyo de los superiores para la realización del trabajo • Evaluación del trabajo • Oportunidades de promoción • Autonomía 	Bajo: 56-191 puntos. Medio: 192-227 puntos. Alto: 228-296 puntos.

	la organización	acuerdo a sus capacidades,	Seguridad en el trabajo:	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos de trabajo • Ingresos o salarios • Insumos para trabajo • Derechos contractuales de los trabajadores • Capacitación en el trabajo 	
			Integración al puesto de trabajo:	<ul style="list-style-type: none"> • Pertinencia • Motivación • Ambiente de trabajo 	
			Satisfacción por el trabajo:	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicación al trabajo • Orgullo por la institución • Participación en el trabajo Autonomía • Reconocimiento • Por el trabajo • Autovaloración 	

			<p>Bienestar logrado a través del trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificación con la institución • Beneficios del trabajo del ocupado para otros • Disfrute de la actividad laboral • Satisfacción por la vivencia • Evaluación de la salud general • Evaluación de la nutrición 	
			<p>Desarrollo personal del trabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logros • Expectativas • Seguridad personal • Preguntas: 	
			<p>Administración de tiempo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación del tiempo 	

				<ul style="list-style-type: none">• libre• Equilibrio entre trabajo y• vida familiar	
--	--	--	--	--	--

ANEXO 2
INSTRUMENTO

**CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE LA CLINICA PRIVADA
MONTEFIORI, AGOSTO 2022.**

Presentación: Mi más sincero y cordial saludo, mi nombre es Isenia Yurel Sánchez Mondragón, egresada de la escuela profesional de Enfermería de la Universidad privada San Juan Bautista, me encuentro realizando una investigación y solicito su colaboración para contestar las siguientes preguntas:

Datos generales:

Edad:	
Sexo:	
Tipo de contratación	Nombrado Otro:
Estado civil	Viudo
	Unión libre
	Divorciado
	Solteros
	Casado

Instrucciones: Las siguientes preguntas, deberán reflejar su grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y serán contestadas en una escala, que va del 0 al 4, solamente llenara el cuadro con una X correspondiente a su respuesta: es muy importante no dejar preguntas sin contestar: 0 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción.

<p style="text-align: center;">Las siguientes preguntas deberán reflejar su grado de satisfacción en una escala de 0 a 4</p>	0	1	2	3	4
1) Con respecto a la forma de concentración con la que cuento en este momento					
2) Con relación a la duración de mi jornada					
3) Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me siento...					
4) En cuanto la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción					
5) Por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo					
6) El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es					
7) Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es					
8) Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento					
9) El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy escrito es...					
10) Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución es...					
11) Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)					

12)Mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución es					
13)Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es...					
14)Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es...					
15)Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es...					
16)Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es					
17)Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es...					
18)Mi grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es...					
19)Mi grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es...					
20)La satisfacción que siento con relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo es...					
21)Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento...					
22)Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este					

trabajo es					
23)Con respecto a la calidad de los servicios de mi vivienda en encuentro...					
24)Mi grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de vivienda, relaciónalos al tamaño de mi familia...					
Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala de frecuencia va del 0 al 4.	0	1	2	3	4
25)La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta...					
26)Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo...					
27)Me da a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo...					
28)Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación...					
29)Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas...					
30)Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades...					
31)Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida...					
32)En la organización para la que trabajo se respetan mis derechos laborales					

33)Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral de acceder a cursos de capacitación					
34)Me siento identificado con los objetivos de la organización.					
35)Percibo que mi trabajo es útil para otras personas					
36)Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo.					
37)Me siento motivado por estar muy activo en mi trabajo					
38)Disfruta usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
39)Cuando surgen conflictos en mi trabajo, estos son resueltos por medio del diálogo.					
40)Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.					
41)Cuando se me presenta en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros.					
42)Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas.					
43)Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas.					

44)Mi jefa inmediata muestra interés por la calidad de mi vida de sus trabajadores.					
45)Mi jefa inmediata se interesa por la satisfacción de mis necesidades.					
46)Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral.					
47)Cuento con el reconocimiento de mi jefa inmediato, por el esfuerzo en hacer bien trabajo.					
48)Cuando tengo problemas de apoyo de mi jefa para resolver y simplificar la realización de mis tareas.					
49)Cuando tengo problemas extralaborales, que afecta mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme.					
50)Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
51)En mi organización se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.					
52)Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefas.					
53)Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presenta.					
54)Recibo de parte de los usuarios o clientes de la organización, muestras de reconocimiento por las actividades que					

realiza.					
55) Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					
56) Mis actividades laborales me dan oportunidades de convivir con mi familia.					
57) Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.					
58) Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros).					
59) Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.).					
60) Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.					
61) En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos por parte de la institución.					
62) Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.					
Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala de 0 al 4	0	1	2	3	4

63) Las oportunidades de ascensos en organización se dan con base a mi curriculum y no a influencias.					
64) Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en organización.					
65) Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.					
66) Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la organización ante sus usuarios.					
67) Considero que el logro de satisfacción personal que he alcanzado se debe a mi trabajo en la organización.					
68) Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.					
69) Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento.					
70) Considero que el empleo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.					
71) Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad.					
72) Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi organización, pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma.					

Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala según su nivel de compromiso, va de 0 a 4.	0	1	2	3	4
73)Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo					
74)Es el grado de compromiso que Siento hacia el logro de los objetivos de la institución.					

ANEXO 3

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

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

CALIDAD DE VIDA LABORAL	NUMERO DE ITEMS	ALFA DE CRONBACH	CONFIABILIDAD
General	74	0.960	Alta

COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH

Donde:

N= Número de ítems

$\sum s^2(Y_i)$ Sumatoria de las varianzas de los ítems

s_x^2 Varianza de toda la dimensión

$$\alpha = \frac{N}{(N - 1) \left[1 - \frac{\sum s^2(Y_i)}{s_x^2} \right]}$$

El valor del Alfa de Cronbach, cuando se acerca a 1, denota una confiabilidad de la aplicación del instrumento.

ANEXO 4
ESCALA DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

TABLA DE CÓDIGOS

Datos generales

DATOS	CATEGORIA
Edad	20 a 29
	30 a 39
	40 a 49
	50 a 59
Genero	Femenino
	Masculino
Estado civil	Soltero
	Divorciado
	Casado
Tipo de contratación	Nombrado
	Contratado
	Otros
Labora en otro lugar	Si
	No

Valores generales

CLASIFICACIÓN	PUNTAJE
BAJO	56 – 191
MEDIO	192 – 227
ALTO	228 – 296

ANEXO 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante, mi nombre es Isenia Yurel Sánchez Mondragón Bachiller de Enfermería de la Universidad Privada San Juan Bautista, actualmente me encuentro realizando un trabajo de investigación titulada: **CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA CLÍNICA PRIVADA MONTEFIORI**

Antes que Usted acepte participar en el estudio se le ha tenido que explicar lo siguiente: Propósito del estudio, riesgos, beneficios, confidencialidad, para que finalmente usted pueda aceptar su participación de manera libre y voluntaria

Propósito del estudio:

El objetivo de investigación es determinar calidad de vida laboral de los profesionales de Enfermería en la clínica privada Montefiori

Riesgos:

El estudio de investigación trabajará con cuestionarios debidamente identificados, no se realizará ningún otro tipo de evaluación. Por tanto, se considera que el estudio no representa ningún riesgo para el participante, cualquier consulta puede realizarla a Isenia Yurel Sánchez Mondragón, numero de celular: 901418172, correo electrónico: Isenia.Sanchez@upsjb.edu.pe

Asimismo, el trabajo de investigación y sus anexos han sido evaluados y aprobados por el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Privada San Juan Bautista, podrá contactarse si tiene alguna duda con el Mg. Juan Antonio Flores Tumba (presidente del CIEI) a su correo institucional: antonio.flores@upsjb.edu.pe.

Beneficios:

El estudio no representa beneficios económicos para los participantes, es decir no se otorgará ningún pago por su participación. La información brindada de manera veraz ofrecerá datos que pueden utilizarse para gestionar soluciones acordes a la realidad estudiada.

Confidencialidad

Para efectos de la investigación, la única persona autorizada para el acceso a la información será la investigadora, para efectos posteriores se procederá a colocar Código de Identificación (ID) que consistirá en un número correlativo, lo que permitirá la elaboración de la base de datos, para el posterior análisis estadístico, la cual será conservada de manera confidencial.

Por lo tanto, yo _____, manifestó que he sido informado (a) sobre el estudio y doy mi conformidad para participar en el estudio.

Nombre y Apellidos del participante

Firma

Nombre y Apellidos del investigador

Firma

Comité de Ética Institucional de Investigación:

Universidad Privada San Juan Bautista al teléfono (01) 748 2888 o al correo ciei@upsjb.edu

