

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

**FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE ENFERMERÍA**



**Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería de los hospitales
públicos Chiclayo 2020**

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

AUTOR

Rosario Ramirez Casas

ASESOR

Elaine Lazaro Alcantara

<https://orcid.org/0000-0002-7705-626X>

Chiclayo, 2022

**Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería de los
hospitales públicos Chiclayo 2020**

PRESENTADA POR

Rosario Ramirez Casas

A la Facultad de Medicina de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de:

LICENCIADO EN ENFERMERÍA

APROBADA POR

Mirian Saavedra Covarrubia

PRESIDENTE

Mirtha Alvarado Tenorio

SECRETARIO

Elaine Lazaro Alcantara

VOCAL

Dedicatoria

Primero agradecer a Dios por permitir llegar hasta este punto de mi vida, dándome salud y las herramientas para poder lograr concluir mi profesión y llegar a mi objetivo.

A mi madre, por brindarme el apoyo necesario y una de las mejores herencias que pueden dejarme; la educación pues estuvo presente en todo y gracias a sus consejos he logrado llegar hasta aquí; de la misma manera mencionar a mi hermano por sus consejos y seguir un mejor camino hacia el bien.

A mi amiga Fátima Milagros Campoverde Villanueva quien estuvo presente desde el inicio hasta el fin de este proyecto.

Agradecimientos

Mi mas sincero agradecimiento para todos los docentes partícipes de esta investigación, por su apoyo, consejos y enseñanzas durante clases y fuera de ella.

A mi asesora Dra. Elaine Lázaro Alcántara; por el apoyo incondicional, paciencia y dedicación en la elaboración del presente trabajo de investigación así mismo a la Dra. Mirtha Cervera Vallejo, quien me oriento en el desarrollo de esta tesis, para lograr los objetivos trazados en esta investigación.

CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE LOS HOSPITALES PUBLICOS CHICLAYO 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	ninive.uaslp.mx Fuente de Internet	2%
2	docs.bvsalud.org Fuente de Internet	1%
3	ricaxcan.uaz.edu.mx Fuente de Internet	1%
4	scielosp.org Fuente de Internet	1%
5	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
6	1library.co Fuente de Internet	1%
7	Marivel Lumbreras-Guzmán, Irma Alejandra Hernández-Vicente, Pablo Méndez-Hernández, Libia Darina Dosamantes-Carrasco et al. "Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de	1%

Índice

Resumen	6
Abstract.....	7
I. Introducción	8
II. Marco teórico.....	11
III. Metodología	13
IV. Resultados	15
V. Discusión.....	20
VI. Conclusiones	25
VII. Recomendaciones	26
VIII. Referencias.....	27
IX. Anexos.....	32

Lista de tablas

Tabla N° 01. Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería de los hospitales públicos en Chiclayo 2020.	15
Tabla N° 02. Calidad de vida laboral según el bienestar individual de los profesionales de enfermería de los hospitales públicos Chiclayo 2020.....	16
Tabla N° 03. Calidad de vida laboral según condiciones y medio ambiente de trabajo de los profesionales de enfermería de los hospitales públicos Chiclayo 2020.	17
Tabla N° 04: La organización en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería de los hospitales públicos Chiclayo 2020.....	18
Tabla N° 05. Calidad de vida laboral según el bienestar obtenido a través del trabajo de los profesionales de enfermería de los hospitales públicos Chiclayo 2020.	19

Resumen

Objetivo: determinar la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería de los hospitales públicos de Chiclayo 2020. Materiales y Método: Enfoque cuantitativo y diseño descriptivo. La muestra fue de 204 licenciados en enfermería que realizan labor asistencial en diferentes servicios hospitalarios. Los datos fueron recolectados a través del instrumento CLP-HP que evalúa la calidad de vida laboral constituido por cuatro dimensiones con 55 ítems sometido a pruebas de validez y confiabilidad donde obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.921. El análisis fue realizado con SPSS v25 determinando el comportamiento de la variable de manera global y según dimensiones. Resultados: El 66.2% de los profesionales de enfermería valoraron su calidad de vida laboral como Alta incluyendo sus dimensiones de bienestar individual (62.3%), condiciones y medio ambiente (57.8%), organización (61.8%) y bienestar logrado a través del trabajo (63.7%) que son calificados como rango alto. Conclusión general: Más de la mitad de los profesionales de enfermería encuestados presentaron calidad de vida laboral de rango alto.

Palabras clave: Calidad de vida (D011788), Condiciones de trabajo (DDCS016360).

Abstract

Objective: to determine the quality of work life of the nursing professionals of the public hospitals of Chiclayo. Materials and Method: Quantitative approach and descriptive design. The total sample was 204 nursing graduates who perform care work in different hospital services. The data were collected through the CLP-HP instrument that assesses the quality of working life made up of four dimensions with 55 items submitted to validity and reliability tests, where it obtained a Cronbach's Alpha of 0.921. The analysis was carried out with SPSS v25, determining the behavior of the variable globally and according to dimensions. Results: 66.2% of the nursing professionals valued their quality of work life as High, including their dimensions of individual well-being (62.3%), conditions and environment (57.8%), organization (61.8%) and well-being achieved through work (63.7%) that are classified as high rank. General conclusion: More than half of the nursing professionals surveyed presented high quality of working life.

Keywords: Quality of life (D011788), Working conditions (DDCS016360).

I. Introducción

Actualmente, la persona que se dedica a su propio trabajo está satisfecha con la actividad elegida, por lo tanto, puede responder a las expectativas de su desarrollo. El trabajo puede analizarse desde una perspectiva objetiva y subjetiva: objetivamente, se cree que la actividad tiene características duales: productiva y transitiva, tanto material como cultural, es decir, todo lo creado externamente desde el interior del ser humano. En su dimensión subjetiva, significa que las personas pueden cambiar y reconocerse a sí mismas para desarrollar su propia personalidad mientras trabajan constituyendo una actividad exclusiva de la humanidad contribuyendo al proceso de producción.¹

El trabajo dentro de las organizaciones tiene dificultades que afectan su funcionamiento y obstaculizan la plena realización de la meta. Una de ellas es ignorar las necesidades y causas que alientan a los trabajadores a cooperar o no, y reconocer los objetivos de la organización para lograr la máxima eficiencia y productividad.² Otro problema está relacionado con el funcionamiento del trabajo enfermero son la comunicación, liderazgo deficiente, relaciones laborales formales e informales, normas y procedimientos que pueden afectar directamente el entorno laboral.³

Una de las organizaciones con mayor tradición de conflictividad en el trabajo son los hospitales, lo que se evidencia en la recurrencia de huelgas, paralizaciones que realizan los diferentes gremios, entre ellos, enfermería⁴. El personal de enfermería es la fuerza laboral más grande del hospital y forma parte de estas personas: profesionales bien capacitados y técnicos de enfermería altamente calificados. El equipo divide el trabajo proporcionando atención integral, ampliando el alcance de las actividades y permitiéndoles comprender mejor las necesidades del paciente o realizar tareas funcionales basadas en la complejidad y la competencia profesional.⁵

El entorno de trabajo que rodea a los enfermeros ejercientes; en el sector de la salud, ha experimentado una grave crisis económica, sin considerar que este personal enfrenta las necesidades físicas y emocionales del paciente y su familia.⁶ La población concurre a los establecimientos del Ministerio de Salud (MINSA) para resolver su problemática, sin conseguirlo. Las malas condiciones de trabajo para el personal de enfermería y los profesionales de la salud en general, muchos de ellos con condiciones de trabajo inestables, generando insatisfacción con salarios bajos y el estado presta poco apoyo a las instituciones.⁷

En este sentido, los profesionales de enfermería son evaluados por su productividad, lo que significa mano de obra barata y uso ineficiente y racional de los recursos, afectando directamente la vida profesional del mismo.⁸

Los hallazgos, inciden en que la enfermería es una profesión agotadora, por sobrecarga de trabajo, lo que produce cansancio, desgaste físico y mental; de esta forma se puede desarrollar el sufrimiento psicológico, insatisfacción, desmotivación en el trabajo, falta de sueño y dolor musculo esquelético. En este contexto una evaluación general de la actividad profesional y el estado de salud indica que un gran porcentaje de enfermeras calificó su trabajo de enfermera como pobre (49.4%).⁹

Trabajar en un entorno con las características anteriores muestra una alta probabilidad de experimentar: estrés laboral, Síndrome de Burnout, conflictos asociados con la violencia inherente a las instituciones, las enfermedades de bajo índice y otras violan el ejercicio profesional. Satisfacción laboral, frustración, ansiedad, resignación constante, etc.¹⁰ Todo esto, vulnera la cantidad y presión del trabajo de los enfermeros.

Los profesionales de enfermería valoran su vida laboral con diferentes aspectos como: bienestar personal, condiciones y ambiente de trabajo, organización y bienestar obtenido a través del trabajo.¹⁰ Resultados de estudios evidencian que el 13% de los integrantes de enfermería no logra sus metas personales o profesionales, lo que es preocupante, ya que perjudica su desempeño profesional y por tanto su bienestar individual.¹¹ Al mirar la prevalencia estimada de la calidad de vida dentro del lugar de trabajo esta es catalogada como mala, en hospitales de Brasil (19.5%), comparada con percepción del empleado frente a su trabajo teniendo un 15.8%.

Es posible que las características del trabajo de enfermería en los hospitales produzcan un impacto negativo en la particularidad del trabajo debido a la poca autonomía profesional, al contacto constante con una mayor demanda de personas enfermas y familiares, además de ser espectadores directos de la muerte y el sufrimiento del paciente, lo que puede conducir a un mayor estrés laboral y riesgo de enfermedad.¹²

En el Perú, se reporta que hay doce enfermeras por cada 10 mil habitantes, estimándose una brecha total de 250 mil enfermeras. Actualmente se cuenta con poco más de 87 mil colegiadas; de estas, 57 mil están ejerciendo su trabajo. Se evidencia que hay una escasez de profesionales porque, además de estar expuestos a enfermedades graves o incluso mortales

(como hepatitis B, hepatitis C y virus de inmunodeficiencia, SIDA humano), las enfermeras deben atender a unos cuarenta pacientes por día. Otros, debido a condiciones inseguras que utilizan materiales punzantes (como catéteres, agujas, jeringas y escalpelos) y otras enfermedades profesionales como la tuberculosis.¹³

El trabajo impacta en la salud mental de los ejercientes, existen muestras de mayores casos de depresión y estrés propio de una labor de enfermería en doble jornada, lo que constituye un foco de alarma que hay que observar, si se piensa en que la doble o triple jornada incide claramente en la salud de la mujer trabajadora, ya que según lo observado en esta indagación y en estudios conectados, la enfermería sigue siendo una profesión predominantemente ejercida por mujeres.¹⁴

En cuanto a la percepción de la calidad de vida laboral tiene un significado frente al desarrollo de sus funciones ya que los estudios señalan que el profesional de enfermería la interpreta como pésima calidad de su organización, con porcentajes que varían de un 70% a 80% de la misma manera relacionan la inadecuada calidad laboral frente a la parte económica, la falta de recursos humanos, materiales y los horarios de trabajo.¹⁵

En este escenario, contar con ambientes de trabajo favorables, se traduce en una utopía, pues resulta difícil alcanzar un clima organizacional apropiado, a pesar de ser una de los principales indicadores establecidos por la normatividad de calidad vigente. Para adaptar a las enfermeras a su entorno de trabajo, deben superar la realidad de su entorno para que puedan realizar las funciones asignadas, brindar una buena atención a los pacientes y estar satisfechos con el trabajo, manteniendo así un buen nivel de vida laboral. Es evidente que, mundo laboral está asociada al contexto ambiental del entorno del trabajo; el cual incluye las condiciones físicas del lugar, la disposición de equipos y materiales, tipo de contrato, etc.¹⁶

Toda la realidad retratada, refleja una situación crítica para la condición de vida laboral del profesional de Enfermería, sin embargo, en el Perú, los estudios sobre esta variable son escasos. Lo que conlleva a la investigadora a formularse el siguiente planteamiento: ¿Cómo es la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería de los hospitales públicos Chiclayo 2020?. El objetivo general fue determinar la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería en hospitales públicos 2020, identificar el bienestar individual,

las condiciones y medio ambiente de trabajo, la organización y el bienestar obtenido a través del trabajo de los profesionales de enfermería.

El estudio llena un vacío de conocimiento sobre las condiciones de trabajo de enfermería necesario para un análisis de la situación desde sus distintos componentes, desde la mirada del sector salud. Como aporte a la formación, los resultados podrían ser utilizados por las Escuelas de Enfermería, como contexto de preparación de los estudiantes en el transcurso de toda la carrera profesional dando cuenta de la realidad en Chiclayo para que puedan insertarse de manera eficiente al mundo laboral, teniendo mayores posibilidades de afrontar los cambios y por ende una buena satisfacción laboral.

II. Marco teórico

La calidad de vida es un estado universalmente satisfecho, derivado de la comprensión del potencial humano, con puntos subjetivos y fines; incluye intimidad, expresión emocional, estabilidad percibida, aspectos subjetivos de la productividad personal; un aspecto objetivo es el bienestar material de una relación armoniosa entre entornos físicos, sociales y comunitarios.¹⁸

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la calidad de vida como aquella que involucra diferentes aspectos de los seres humanos. Es un concepto muy amplio, sujeto a la salud física, estado emocional, las relaciones sociales, el grado de independencia y su relación con el entorno personal; entonces, se define como un tema muy complejo que tiene como fin la humanización del trabajo, siendo tratado de diferentes dimensiones, entre ellas tenemos: bienestar individual, condiciones y medio ambiente de trabajo, organización y bienestar logrado a través del trabajo.¹⁹

Con el paso del tiempo, el individuo trató de llegar a una definición que cubriera todas las áreas inmersas en el concepto de calidad de vida porque combinaba componentes subjetivos y objetivos, y la comunidad era un bienestar personal; dividiéndose en cuatro áreas principales: salud física (por ejemplo, salud, seguridad personal, privacidad, alimentación, vivienda, transporte, propiedad), bienestar social (relaciones interpersonales con familiares, amigos, etc.), desarrollo y actividades (educación, productividad, contribución) y salud emocional (autoestima, condición de otras personas, religión).²⁰

De acuerdo al instrumento de Calidad de vida laboral (CVL-HP) engloba 4 dimensiones como es el bienestar personal y el logro (relacionado con el reconocimiento institucional, personal, social y el tipo de vivienda) están relacionados con mejores expectativas (mejores niveles de vida, potencial personal) y seguridad personal (con adversidad, mantenimiento de la integridad de las capacidades).²¹ Sin embargo, es importante entender que, debido hay relacionados con la dimensión como factores sociales, materiales, edad, estado laboral o el impacto de las políticas de salud, la respuesta a cada área es subjetiva y por lo tanto muy variable²².

Las condiciones de trabajo y el entorno están determinados por el grado de compromiso (forma de trabajo, día, turno, carga laboral), autonomía (utilización de habilidades y potencial y creatividad), reconocimiento del trabajo (satisfacción con el mismo) y autoevaluación (desempeño profesional).²³ Por lo tanto, las condiciones son características que pueden afectar los riesgos de salud y seguridad de los trabajadores. También es importante establecer una relación armoniosa con el entorno natural y las comunidades en las que participamos. No hay duda de que esta es un área muy importante de investigación, que involucra salud y trabajo, desarrollo humano y ciclos de vida interculturales, así como conflictos personales, interpersonales y sociales.²⁴

La dimensión organización implica un plan de tiempo libre (requiere trabajar desde casa, completar actividades programadas) y un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar (quedarse con la familia, participar en actividades familiares y participar en la atención domiciliaria).²⁵ La calidad de vida en el trabajo especificando a la organización mencionando que es una filosofía, una serie de creencias que cubren todos los esfuerzos destinados a aumentar la productividad y mejorar la moral (motivación) de las mismas, enfatizando la participación de las personas, manteniendo su dignidad y eliminando los desequilibrios organizacionales.²⁶ Con base en lo anterior, podemos decir que la condición del trabajo y de vida tienen como fin buscar el desarrollo de los empleados y la eficiencia empresarial.

El bienestar obtenido a través del trabajo y el reconocimiento de la organización (contribución a los objetivos y contribución a la imagen), los intereses laborales de los demás (la percepción de utilidad) y el disfrute de las actividades laborales (el uso de habilidades y capacidades, auto compromiso con el trabajo), satisfacción con la infraestructura (servicios y características), evaluación de la salud general (actividades diarias y habilidades laborales) y evaluación de la nutrición (acceso a alimentos).²⁷

De todo lo descrito se pudo deducir que la apreciación del mundo laboral es una variable perceptiva, expresada por los trabajadores de la organización sobre su satisfacción o insatisfacción con el entorno laboral, evaluando así la sensación de bienestar y el desarrollo de estas condiciones en el contexto del trabajo.

III. Metodología

La presente investigación fue de tipo cuantitativa y diseño descriptivo. El método permitió establecer diferencias entre las características de la variable en sus cuatro dimensiones.²⁸

La población estuvo conformada por 421 Enfermeros de dos hospitales públicos de la región Lambayeque. La muestra fue de tipo probabilístico²⁸ con 204 enfermeros. (Anexo N°08), El muestreo fue por conveniencia²⁸. Se incluyeron a enfermeras que cumplen labor asistencial con un tiempo mínimo de 1 año y acepten participar del estudio. Y se excluyeron a los jefes del servicio, enfermeros que estén de vacaciones, de licencia y contratadas por SNP (servicios no personales); y enfermeros con el cuestionario incompleto.

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta (Anexo 01). El instrumento de Calidad de vida laboral (CLP-HP) el cual estuvo compuesto de cuatro (4) dimensiones y 55 ítems con preguntas cerradas que exploraron la calidad de vida laboral. La puntuación fue de acuerdo con la sumatoria de cada dimensión evaluándolo de acuerdo a los siguientes rangos: Bajo de 0 a 16 puntos, Medio de 17 a 34 puntos y Alto de 35 a 56 puntos por cada dimensión. El puntaje de calidad de vida global fue de 0 a 165 donde 0 a 55 indica baja calidad de vida laboral, 56 a 110 media y 111 a 165 alta.

En cuanto a la validación del instrumento, este ha sido sometido a pruebas de validez y confiabilidad. Se evaluó validez de contenido a través de expertos en el tema mediante análisis factorial integrado por cuatro dimensiones encontrando valores de entre 5.7 a 7.0 y cada ítem mostro un valor de carga factorial de 0.30 explicando 51.5% de la varianza además evaluaron la confiabilidad del instrumento mediante el Alpha de Cronbach obteniendo un resultado de 0.921. Demostrando ser psicométricamente valida y confiable para ser aplicada en hospitales.¹⁰ (Anexo 02).

La investigación contó con la aprobación del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina contando con resolución N°085-2021-USAT-FMED (Anexo 03) y los comités

de investigación del Hospital Regional Lambayeque con constancia N° 012 (Anexo N° 04) y para el Hospital Belén de Lambayeque con resolución N° 000166-2021 (Anexo N°05).

Debido a la coyuntura de la pandemia, el recojo de la información se realizó mediante envío del instrumento por correo y WhatsApp a través de Google forms, https://docs.google.com/forms/d/1L5NTH4soZ5aPRQG2kKbErrP8UEk_SS62UlzMgFsZZJs/edit?usp=drivesdk donde se consideró la información necesaria y la opción de participar o no de la investigación. Se estimó que el tiempo promedio duró 10 minutos.

Los datos obtenidos fueron organizados en una matriz de Excel, para luego ser procesadas estadísticamente mediante programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) v25. La investigación aplicó criterios éticos planteado por Sgreccia²⁹, los cuales están centrados en la persona y el respeto de sus derechos, requiriéndose el consentimiento informado de los participantes mediante hoja informativa (Anexo N°07). El informe ha pasado por el programa Turnitin, obteniendo el 15% de similitud (Anexo N°06)

IV. Resultados

Tabla N° 01

Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería de los hospitales públicos en Chiclayo 2020.

CALIDAD DE VIDA LABORAL		
Categoría	N° de encuestados	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	69	33.8%
Alto	135	66.2%
Total	204	100

Fuente: Elaboración propia

El 66.2% de los profesionales de enfermería encuestados presentaron calidad de vida laboral de rango alto y el 33.8% tuvieron calidad de vida laboral de rango medio.

Tabla N° 02

Calidad de vida laboral según el bienestar individual de los profesionales de enfermería de los hospitales públicos Chiclayo 2020.

BIENESTAR INDIVIDUAL		
Categoría	N° de encuestados	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	77	37.7%
Alto	127	62.3%
Total	204	100

Fuente: Elaboración propia.

El 62.3% de los profesionales de enfermería encuestados presentó calidad de vida laboral en la dimensión de bienestar individual de rango alto y el 37.7% que presentaron bienestar individual de rango medio.

Tabla N° 03

Calidad de vida laboral según condiciones y medio ambiente de trabajo de los profesionales de enfermería de los hospitales públicos Chiclayo 2020.

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE		
Categoría	N° de encuestados	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	86	42.2%
Alto	118	57.8%
Total	204	100

Fuente: Elaboración propia

El 57.8% de los profesionales de enfermería encuestados presentaron una calidad de vida laboral en la dimensión de condiciones y medio ambiente de rango alto y el 42.2% presentaron condiciones y medio ambiente de rango medio.

Tabla N° 04

La organización en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería de los hospitales públicos Chiclayo 2020.

ORGANIZACIÓN		
Categoría	N° de encuestados	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	78	38.2%
Alto	126	61.8%
Total	204	100

Fuente: Elaboración propia.

El 61.8% de los profesionales de enfermería encuestados presentó calidad de vida laboral en la dimensión de organización de rango alto y el 38.2% presentó organización de rango medio.

Tabla N° 05

Calidad de vida laboral según el bienestar obtenido a través del trabajo de los profesionales de enfermería de los hospitales públicos Chiclayo 2020.

BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO		
Categoría	N° de encuestados	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	74	36.3%
Alto	130	63.7%
Total	204	100

Fuente: Elaboración propia.

El 63.7% de los profesionales de enfermería presentó calidad de vida laboral en la dimensión de bienestar logrado a través del trabajo de rango alto y el 36.3% presentaron bienestar logrado a través del trabajo de rango medio.

V. Discusión

La calidad de vida en el entorno laboral tiene un impacto importante en la satisfacción laboral, y en el desarrollo de la carrera psicológica y social del individuo.³⁰ De manera general, la calidad de vida de los profesionales de enfermería fue de rango alto con un 66.2% considerada buena por los efectos positivos hacia su trabajo y su perspectiva a futuro contribuyendo a la satisfacción de sus necesidades incluido el bienestar individual, condiciones y medio ambiente donde se trabaja, así como la organización de la institución y el bienestar logrado a través del trabajo permitiendo el excelente bienestar físico, mental y social de los licenciados de enfermería para que puedan realizar sus labores de manera oportuna y efectiva.³¹

Además, el 33.8% de enfermeras tuvieron un rango medio mencionando que los enfermeros expresan su malestar debido a la carga física, mental y social requiriendo una preparación adicional además del apoyo a las actividades diarias ya que ellas(os) tienen que sostener un salario bajo y una constante lucha del sistema de salud donde las descalifican de forma constante.³²

A diferencia de Rivera y Lara³³ refieren que el 70% manifestó un nivel medio de calidad de vida laboral, mientras que el 30% alcanzó un nivel alto de las personas. Lo mismo refiere Yupanqui³⁴ mostrando que el 71.7% de enfermeras tenían calidad de vida promedio y 26.7% tuvieron calidad de vida laboral alto manifestando una percepción favorable con la dimensión de motivación intrínseca es decir que se sienten bien haciendo su trabajo fomentando la satisfacción laboral. Además, la investigación de Fuentes³⁵ coincide con los resultados informando que más del 50% de los profesionales de enfermería tienen una calidad de vida laboral buena y justa en los dos hospitales públicos señalando la existencia de factores positivos como el buen clima laboral, buena remuneración los cuales motivan y mejoran el rendimiento laboral.

La calidad de vida de las enfermeras se relaciona con varias dimensiones comenzando por el bienestar individual obteniendo que el 62.3% fue de rango alto expresando que los profesionales de enfermería se encuentran bien motivados para realizar su trabajo desempeñándose excelentemente en sus funciones establecidas esto debido a que la comunicación es fluida, se identifican con la misión de su institución, mantienen el buen funcionamiento de materiales biomédicos, evaluación recibida fue justa, tienen una retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación de trabajo, buen ambiente laboral, el jefe inmediato satisface las necesidades y se interesa por resolver problemas, integración entre compañeros con el

desarrollo personal, establecen el reconocimiento de su puesto de trabajo con funciones definidas³².

También el 37.7% presentó bienestar individual de rango medio considerando debido a la comunicación fue de forma parcialmente fluida entre el equipo de trabajo pero al mismo tiempo se identificaron con la misión de su institución además trataron de mantener los materiales biomédicos, evaluación que recibió fue justa, falta de retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación de trabajo, ambiente de trabajo grato, jefe inmediato satisface parcialmente las necesidades y se interesa poco por resolver problemas, ayuda de compañeros, falta de desarrollo personal en el trabajo, funciones definidas en el trabajo y el poco reconocimiento en el trabajo.³²

Los resultados difieren a Quintana³⁰ mostrando que 50.9% de los profesionales de enfermería tienen nivel medio de calidad de vida laboral en el aspecto de desarrollo personal y 9.1% tienen nivel alto lo que significa un nivel de riesgo de insatisfacción personal donde el profesional expresa inseguridad por los logros alcanzados considerando que el trabajo ha disminuido su aspecto físico. Así mismo; Veramendi³⁸ en Lima manifestó que 48.8% tuvieron regular bienestar físico y 14.7% tuvieron bajo bienestar físico comparando con la investigación dado que el bienestar personal influye con la programación de los turnos de forma adecuada sin que el profesional de enfermería se estrese por un exceso de trabajo además teniendo las medidas de bioseguridad, el trabajo sea equilibrado relacionado con los factores ergonómicos para mantener una buena calidad de vida laboral en el aspecto de bienestar individual.

En relación a la dimensión de condiciones y medio ambiente se consideró de rango alto con el 57.8% manifestando una situación favorable en los hospitales públicos existiendo una estabilidad laboral con la contribución de trabajo al logro de objetivos comunes conjuntamente aceptando los derechos del trabajador con la calidad de insumos utilizados evitando la fatiga muscular al concluir la jornada laboral con la seguridad frente a contagios tóxicos además de beneficios laborales y calidad de la tecnología para el desarrollo del trabajo. Presentando una relación fluida entre equipos mostrando la salud general del enfermero(a) y baja presión laboral.³⁸

Así mismo, el 42.2% presentó un rango medio entendiéndose que se encontró en estabilidad económica media pero con la contribución de trabajo al logro de objetivos comunes dando prioridad a los derechos del trabajador con la calidad de insumos mostrando una ligera fatiga

muscular al concluir la jornada laboral con poca seguridad frente a contagios tóxicos con los beneficios laborales, poca calidad de la tecnología para el desarrollo del trabajo, relación fluida entre equipos, salud general del trabajador y alta presión laboral.³⁸

Coincide con Cruz³⁹ en Piura reportó que 81.7% no tiene seguridad laboral en el personal de enfermería en el servicio de Emergencia siendo la situación actual de la pandemia, el personal de enfermería está sometidos a riesgo alto de contagio y a la amenaza constante sobre su vida. Así mismo González y López⁴⁰ en México mencionando que menos del 40% tuvieron calidad de vida laboral de satisfacción media en soporte institucional, seguridad para el trabajo y desarrollo profesional donde el trabajador manifiesta un término medio con respecto a los turnos que no llegan alcanzar el bienestar esperado. Mientras que los resultados encontrados son diferentes a los reportados por Mendoza⁴¹ en Ecuador donde las condiciones físicas de trabajo se determinaron que el 40.4% se mostró ni satisfecho ni insatisfecho y el 16.3% parcialmente insatisfecho siendo estos resultados indican que tuvieron problemas relacionado a las condiciones físicas del área de trabajo como la exposición a los riesgos sean físicos, químicos y mecánicos.

En la dimensión de organización donde el 61.8% de los profesionales de enfermería encuestados presentó calidad de vida laboral de rango alto fue de manera excelente ya que presenta buena relación con los aspectos como la resolución de conflictos a través de la comunicación fluida, libertad de expresión ante todos, aceptación por la creatividad e innovación, el jefe estimula la innovación del trabajador además de fomentar el trabajo en equipo y aplicar la motivación para ser proactivo en el trabajo con la colaboración entre compañeros. El interés laboral por el centro de trabajo presenta la disposición de apoyo al trabajador con la pertenencia institucional, preparación e inducción al puesto además con los manuales actualizados y/o identificación con el servicio.³²

También el 38.2% que presentó organización de rango medio donde se caracterizó porque contiene aspectos como poca resolución de conflictos a través de la comunicación, libertad de expresión ante todos, escasa creatividad e innovación, pero con oportunidad de ascenso recalando que el jefe no estimula la innovación del trabajador teniendo pésimo trabajo en equipo con poca motivación para ser proactivo en el trabajo. También presenta colaboración entre compañeros, pero con el poco interés y disposición de apoyarse mutuamente además referente al servicio cuenta con la preparación e inducción al puesto con los manuales actualizados.³⁸

Los resultados encontrados difieren de Fuentes³⁵ donde el 44.4% tienen una regular organización laboral de los enfermeros mientras que el 8.3% tienen una excelente organización laboral debido a que existe críticas y conflictos por parte de las enfermeras y con los superiores, carencia de oportunidad para expresarse y sentimientos negativos hacia el ambiente laboral. Así mismo Alvan y Arteaga⁴² en su investigación realizada en Trujillo manifestó que 92% tuvo nivel de clima organizacional medio mientras que el 8% tuvo bajo nivel organizacional sostiene que existe un límite en el acceso a programas de capacitación y con sobrecarga laboral medio. También Veramendi³⁷ obtuvo que el 80.6% de los enfermeros tuvieron un nivel medio de competencia profesional incluido en la organización de la calidad de vida laboral mientras que el 2.3% tuvo un nivel bajo ya que presenta poca inclusión en cuanto a los derechos del trabajador con respecto a su bienestar del trabajador manifestando poco reconocimiento del entorno laboral.

En la dimensión bienestar logrado a través del trabajo se evidencia que el 63.7% de los profesionales de enfermería presentó calidad de vida laboral de rango alto fue de manera propicia porque existe buena identificación con la organización en la que aplica la creatividad, excelente innovación y motivación en el trabajo con el reconocimiento de los pacientes, percepción del nivel de vida personal, habilidades y potencialidades, equilibrio laboral y personal con la satisfacción de la remuneración por el puesto de trabajo a través del logro de metas institucionales. Los profesionales de Enfermería presentan una buena relación entre compañeros de trabajo con relevancia social dentro del trabajo, tiempo libre para la familia, gratitud por parte del jefe directo y responsabilidad laboral por parte de ellos.³⁸

Así mismo, el 36.3% presentó rango medio en la dimensión de bienestar logrado a través del trabajo ya que los enfermeros de los hospitales públicos se identifican de manera parcial con la organización con poca creatividad, innovación y motivación en el trabajo, pero con el reconocimiento de los pacientes a través de las habilidades, potencialidades y equilibrio laboral y personal, poca satisfacción con la remuneración por el puesto de trabajo logrando las metas institucionales. Al mismo tiempo, presenta una insuficiente relación entre compañeros de trabajo, escasa satisfacción en el trabajo con relevancia social dentro del trabajo, así como también teniendo el tiempo libre para la familia, gratitud por parte del jefe directo y responsabilidad laboral.³⁸

Los resultados encontrados son similares a los alcanzados en Colombia reportando que el 49.4% de los enfermeros están satisfechos con el progreso personal, social y económico que han

obtenido en el trabajo y el 50.6% se encuentran en condiciones medianas y baja ya que no se sienten identificados con los objetivos de la institución.⁴³

Teniendo como conclusión general que la calidad de vida laboral en los encuestados de los hospitales públicos estuvo considerada con la buena motivación hacia el trabajo por parte de los superiores, vinculación y la necesidad de mantener el equilibrio entre la vida laboral y personal, satisfacción laboral excelente, eficacia y productividad organizacional, con condiciones del trabajo socioeconómico medio con bienestar físico, psicológico y social; buenas relaciones interpersonales, manifiestan participación del enfermero(a) en el funcionamiento del hospital como también la planificación de sus labores además de autonomía y toma de decisiones de los trabajadores sobre su puesto de trabajo. El desarrollo profesional para conseguir estrategias de cambio con alta importancia en sus condiciones y medio ambiente de trabajo tratando de entender que el trabajador como recurso y no como un costo empresarial o productivo.¹⁰

VI. Conclusiones

Los profesionales de enfermería de los hospitales públicos de Chiclayo, poseen una calidad de vida laboral de rango alto debido a que presentan alto bienestar individual, condiciones y medio ambiente, organización y bienestar logrado a través del trabajo.

El bienestar individual fue de rango alto debido a que, al sentirse motivados en la realización de su trabajo, existió una comunicación es fluida, identificación con la misión de la institución, así como reconocimiento y retroalimentación entre compañeros.

Las condiciones y medio ambiente el rango también se expresa alto, ya que los enfermeros tienen estabilidad laboral, además contribución de logros con objetivos comunes, se aceptan los derechos del trabajador al poseer calidad de insumos y la seguridad a contagios tóxicos.

Igualmente, con respecto a la dimensión de organización, los profesionales de enfermería señalaron un rango alto, por existir resolución de conflictos a través de la comunicación fluida, libertad de expresión ante todos, aceptación por la creatividad e innovación, además del fomento del trabajo en equipo.

El bienestar logrado a través del trabajo tuvo un rango alto, por existir equilibrio laboral y personal con la satisfacción de la remuneración por el puesto de trabajo a través del logro de metas institucionales.

VII. Recomendaciones

A las instituciones de salud pública, se le recomienda diseñar estrategias para evaluar el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería con programación semestral, siendo así una meta dentro de la institución para que sus trabajadores se sientan satisfechos y motivados en la jornada laboral al 100%.

A la Escuela de Enfermería, se le recomienda realizar investigaciones sobre la variable calidad de vida laboral desde un enfoque cualitativo, con la finalidad de tener conocimiento por el propio sujeto intervenido, como percibe la calidad de vida laboral dentro de su contexto y de esta manera llegar a conocer que obstáculos existen dentro de la institución para tener una total calidad de vida laboral que satisfaga a todos sus empleadores.

Al personal de Enfermería, se le recomienda participar de programas de mejoramiento continuo sobre calidad de vida laboral que permitan expresar los problemas que afrontan cuando no existe calidad de vida laboral y que formen parte de la agenda mensual de las enfermeras jefes.

A los jefes de enfermería, se le recomienda saber escuchar los reclamos de los profesionales de enfermería relacionados a la calidad de vida laboral, para ser llevado a la dirección de los hospitales y de esta manera contribuir el rediseño de labores y obligaciones de los puestos de trabajo para acomodar la vida laboral de los trabajadores según sus capacidades, ya que así llegan a tener compromiso de la institución pública y reducir el ausentismo mejorando la productividad en la jornada laboral.

VIII. Referencias

1. Suardiaz J. El Trabajo Humano. Ética y Sociedad. Bioética. 2009; Vol 1. 28 p
2. Aguilar M, Pereyra L, Alcázar R. [Internet]. Clima, cultura, desarrollo y cambio organizacional. Gestipolis Blog. 2015 [Consultado 5 Nov 2019]. Disponible en: <https://www.gestipolis.com/clima-cultura-desarrollo-y-cambio-organizacional/>.
3. Andrare L, Valenzuela S. Factores asociados a calidad de vida de enfermeras hospitalarias chilenas. Rev Latino-am Enfermagem [Internet]. Chile. 2007; [Consultado 5 Nov 2019]. 15(3): 1-8: Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a18.pdf
4. Carbone F, Lema C, Ponce V, Seminario G, Velásquez M. Aporte para la operativización del modelo de atención integral de salud basado en familia y comunidad en el primer nivel [Internet]. Lima; 2012 [citado el 5 de nov de 2019]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1880.pdf>
5. De Arco O, Suarez Z. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Scielo [Internet]. Colombia, 2018; [Consultado 5 Nov 2019]. 20(2): 171 - 82: Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>
6. Lagoueyte M. El cuidado de enfermería a los grupos humanos. Rev Univ Ind Santander Salud [Internet]. 2015 [citado el 5 de nov de 2019];47(2):209–13. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/suis/v47n2/v47n2a13.pdf>
7. Mayorga M. ¿Qué hacer ante la crisis de recursos humanos en el sector salud? Universidad privada del norte. 2019 [Consultado 5 Nov 2019]. Disponible en: <https://blogs.upn.edu.pe/salud/2017/08/17/que-hacer-ante-la-crisis-de-recursos-humanos-en-el-sector-salud/>
8. Alcántara G. La definición de salud de la OMS y la interdisciplinariedad. Revista universitaria de investigación [Internet]. Universidad de los Andes 2008. [Consultado 5 Nov 2019]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/326306415/Dialnet-LaDefinicionDeSaludDeLaOrganizacionMundialDeLaSalu-2781925-pdf>
9. Mansilla F. Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y práctica. 2015. [Consultado 5 Nov 2019]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/49366777/Manual-de-Riesgos-Psicosociales-en-el-trabajo>

10. Hernández I, Lumbreras M, Méndez P, Rojas E, Cervantes M, Juárez C. Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud Pública* [Internet]. 2017 [citado el 4 de Nov de 2019];59(2):183–92. Disponible en: <https://www.saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/7758/11054>
11. Organización Internacional de Trabajo. Estrés laboral. 2015. [Consultado 5 Nov 2019]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
12. Moran G. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. 2016 [Consultado 5 Nov 2019]. (19):11-30. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/147149810001>
13. Rossetti AC, Gaidzinski RR. Estimación de personal de enfermería en un hospital nuevo. *Rev Latino-Am Enferm* [Internet]. 2011 [citado el 5 de Nov de 2019];19(4):1–7. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/bxBmjQXqb6zqPRDbgrQw9zt/?lang=es&format=pdf>
14. Buiklece G. Decana del Colegio de Enfermeros: En el Perú hay 12 enfermeras por cada 10 mil habitantes. *Diario Correo*. 2018. [Consultado 5 Nov 2019]. Disponible en: <https://diariocorreo.pe/peru/decana-del-colegio-de-enfermeros-en-el-peru-hay-12-enfermeras-por-cada-10-mil-habitantes-803109/>
15. Valenzuela S. Factores asociados a calidad de vida de enfermeras hospitalarias Chilenas. 2007; 15(3).
16. Santos S, Macedo F, Silva L, Resck Z, Nogueira A, Terra F. Accidentes de trabajo y autoestima del profesional de enfermería en el ámbito hospitalario. *Rev. LatinoAm. Enfermagem*. 2017 [Citado 5 Nov de 2019]; 15 (4):1-8 Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.1632.2872>.
17. Arias L., Muñoz del Carpio T, Delgado Y, Ortiz M, Quispe M. Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa. *Med. segur. trab.* [Internet]. 2017 [citado 5 Nov]; 63(249): 331-344. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400331&lng=es.
18. Padrón Y, Moreno S, Márquez A, González M, Pérez F. Accidentalidad laboral en expuestos a riesgos biológicos en instituciones de salud. *Rev Ciencias Médicas* [Internet]. 2017 [citado 5 Nov]; 21(2): 52-59. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942017000200008&lng=es.

19. Rodríguez V, Valenzuela S. Teoría de los cuidados de Swanson y sus fundamentos, una teoría de mediano rango para la enfermería profesional en Chile. Scielo [Internet]. 2012 [citado 5 Nov de 2019]; 316-22. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v11n28/ensayo2.pdf>
20. De Arco O, Suarez Z. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Univ. Salud [Internet]. 2018 [citado el 5 de nov de 2019];20(2):171–82. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.p>
21. Mayorga M. Blog de la Facultad de Ciencias de la Salud UPN. Lima .2017. [Consultado 5 de Nov de 2019]. Disponible en: <https://blogs.upn.edu.pe/salud/2017/08/17/que-hacer-ante-la-crisis-de-recursos-humanos-en-el-sector-salud/>
22. Red Regional de Bibliotecas OIT para América Latina y el Caribe. Estrés laboral. 2014; 14-124.
23. Bonassa P. Estudiantes de enfermería y profesionales de enfermería: factores de riesgo y factores de protección para garantizar el bienestar psicológico y su calidad de vida laboral [Tesis de licenciatura] Universidad Rovira i Virgilio; 2016.
24. Girbau R, Galimany J, Garrido E. Desgaste profesional, estrés y abandono de la profesión en enfermería. Nursing [Internet]. 2012 [citado el 5 de nov de 2019];30(1):58–61. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/16208698.pdf>.
25. Rossetti A, Gaidzinski R. Estimación de personal de enfermería en un hospital nuevo.2011; 19(4). Disponible en: https://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n4/es_21.pdf
26. Cárdenas L, Velasco C, Fabela M. Desempeño laboral del personal de enfermería: una visión de género. Revista Horizonte. 2017. [Consultado 5 de Nov]. 12(7): 9-26. Disponible en: http://web.uaemex.mx/revistahorizontes/docs/revistas/Vol4/DESEMPENO_LABORAL_DEL_PERSONAL.pdf
27. Hombrados I. Calidad de vida. Revista Uciencia. 2019. [Consultado 5 de Nov de 2019]. Disponible en: <http://www.uciencia.uma.es/Revista-Uciencia/Ellas-investigan/Investigacion/Calidad-de-vida-y-sentido-de-comunidad-en-la-ciudad>
28. Infante M, González C. Estudio de la organización del trabajo. Revista Tur y Des. 2016. [Consultado 5 de Nov de 2019]; 5(12):1-10. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/turydes/12/iggm.html>
29. Vara A. 7 pasos para una tesis exitosa [Internet]. 3a ed. Universidad de San Martín de Porres, editor. Lima: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias

- Administrativas y Recursos Humanos; 2012 [citado el 5 de Nov de 2019]. 451 p. Disponible en: <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentación.pdf>
30. Quintana M, Sáez K, Figueroa C, García J, Salazar R, Tinajero R, et al. Calidad de vida laboral de enfermeras de un hospital privado. *Biotecnia* [Internet]. 2016;18(1):34–8. Disponible en: <http://biotecnia.unison.mx/index.php/biotecnia/article/view/226/183>
31. Montero Y, Vizcaíno M, Montero Y. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Rev Cuba Med Mil* [Internet]. 2020;49(2):364–74. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v49n2/1561-3046-mil-49-02-e369.pdf>
32. Herrera R, Cassals M. Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. *Rev Cubana Enfermer*. 2005; 21(1):1-12. Disponible en: https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192005000100003&lng=es
33. Rivera R, Lara A. Calidad de vida laboral del Personal de enfermería en una institución de salud privada [Internet]. XVI Coloquio Panamericano de Investigación en Enfermería. Iztacala; 2018. Disponible en: <http://www.coloquioenfermeria2018.sld.cu/index.php/coloquio/2018/paper/view/555/534>
34. Yupanqui C. Calidad de vida laboral en el profesional de Enfermería en el servicio de emergencia del INEN [Tesis de Licenciatura en Internet]. Universidad Privada Norbert Wiener; 2019. Disponible en: http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3040/TESIS_Yupanqui_Camilo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
35. Fuentes N. Calidad de vida laboral del Profesional de enfermería en los Hospitales Manuel Núñez Butrón de Puno e Hipólito Unanue de Tacna [Tesis de Licenciatura en Internet]. Universidad Nacional del Altiplano; 2019. Disponible en: http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10870/Fuentes_Cañi_Nelida.pdf?sequence=1&isAllowed=y
36. Duro A. Psicología de la calidad de vida laboral [Internet]. Ed. Pirámide; 2013 [citado 15 de junio de 2021]. 184 p. Disponible en: <https://www.edicionespiramide.es/libro.php?id=3275712>
37. Veramendi R. Calidad de vida laboral y competencia profesional en enfermeras de Áreas Críticas del Hospital María Auxiliadora, Lima [Tesis de Licenciatura en Internet].

- Universidad Autónoma de Ica; 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonoma-de-ica.edu.pe/handle/autonoma-de-ica/890>
38. Duro A. Calidad de vida laboral y psicología social de la salud laboral: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. Rev del Minist Trab e Inmigr [Internet]. 2005;56(7):15-56. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1180141>
39. Cruz C. Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura [Tesis de Maestría en Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51560/Cruz_LCMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
40. González M, López M. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. Rev Colomb Salud Ocup [Internet]. 2019;9(1):1-7. Disponible en: <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.6418>
41. Mendoza N. Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo [Tesis de Maestría en Internet]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2019. Disponible en: <https://ojs2.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/13631>
42. Alvan P, Arteaga G. Clima Organizacional y calidad de vida laboral de las enfermeras del Servicio de Medicina. Hospital Regional Docente de Trujillo [Tesis de Licenciatura en Internet]. Universidad Nacional de Trujillo; 2013. Disponible en: <https://docplayer.es/82945515-Clima-organizacional-y-calidad-de-vida-laboral-de-las-enfermeras-del-servicio-de-medicina-hospital-regional-docente-de-trujillo.html>
43. Suescún S, Sarmiento G, Álvarez L, Lugo M. Calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. Rev Médica Risaralda [Internet]. 2016;22(1):14-7. Disponible en: <https://ojs2.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/13631>

IX. Anexos

Anexo 01: Instrumento para evaluar la calidad de vida laboral



ENCUESTA CALIDAD DE VIDA LABORAL				
Estimado participante, habiendo dado su consentimiento de participar en el siguiente proyecto, teniendo como título: “CALIDAD DE VIDA LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LOS HOSPITALES PÚBLICOS. CHICLAYO 2020” guardarán la confidencialidad de la información, y los hallazgos serán utilizados con fines de investigación, no perjudicando en lo absoluto.				
INSTRUCCIONES:				
Lea detenidamente, antes de iniciar la encuesta, marque con una X en su respuesta.				
I. DATOS GENERALES				
EDAD: (25-35) ¹ <input type="checkbox"/>	(36-45) ² <input type="checkbox"/>	(46- mas) ³	SEXO: <input type="checkbox"/> – (M) ²	
ESTADO CIVIL: (Soltera) ¹ (Casada) ² (Otros) ³				
N° DE HIJOS: (0) ¹ (1- 2) ² (2- 4) ³				
TIPO DE CONTRATACIÓN: (Nombrado 276) ¹ (Contratado 728) ² (CAS) ³				
TIPO DE TRABAJO: (Presencial) ¹ (Remoto) ²				
ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN: (0-10 años) ¹ (11-20 años) ² (21 años - mas) ³				
HOSPITAL: Hospital Regional Lambayeque <input type="checkbox"/> Hospital Docente Belén de Lambayeque <input type="checkbox"/>				
Marque con un aspa (X) en los cuadros, según crea conveniente considerando los siguientes ítems.			BAJO	MEDIO
II. Calidad de vida laboral				
DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3
BIENESTAR INDIVIDUAL	Comunicación fluida entre el equipo de trabajo.			
	Identificación con la misión de su institución.			
	Mantenimiento de materiales biomédicos.			
	Considera que la Evaluación que recibió es justa.			
	Retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación de trabajo.			
	Ambiente de trabajo grato.			
	Jefe inmediato satisface las necesidades.			
	Jefe se interesa por resolver problemas.			
	Ayuda de compañeros.			
	Desarrollo personal en el trabajo.			
	Instalaciones limpias en el trabajo.			
	Tengo planes de jubilación.			
	Funciones definidas en mi trabajo.			
	Reconocimiento en mí puesto de trabajo.			

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE	Medio ambiente donde laboró.			
	Estabilidad laboral actualmente.			
	Contribución de trabajo al logro de objetivos comunes.			
	Derecho habiente.			
	Calidad de insumos de calidad.			
	Fatiga muscular al concluir la jornada laboral.			
	Seguridad frente a contagios tóxicos			
	Beneficios para mi condición laboral.			
	Calidad de la tecnología para el desarrollo de mi trabajo.			
	Relación fluida entre equipos.			
	Mi salud general actualmente.			
	Presión laboral que percibo.			
ORGANIZACIÓN	Conflictos resueltos a través del dialogo.			
	Libertad de expresión sin temor a represalias.			
	Creatividad e innovación.			
	Oportunidad de ascenso.			
	Jefe estimula innovación.			
	Fomento de trabajo en equipo.			
	Motivación para ser proactivo en mi trabajo.			
	Colaboración que recibo por parte de mis compañeros.			
	Interés laboral por mi centro de trabajo.			
	Disposición de apoyo en mi centro de trabajo.			
	Pertenencia institucional.			
	Preparación e inducción al puesto.			
	Manuales actualizados.			
Me identifiqué con mi servicio.				
BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO	Identificación con la institución que trabajo.			
	Creatividad, innovación y motivación en el trabajo.			
	Reconocimiento de clientes.			
	Como percibo mi nivel de vida.			
	Uso de mis habilidades y potencialidades.			
	Posibilidad en el trabajo.			
	Equilibrio laboral y personal.			
	Remuneración para el puesto que desempeño.			
	Logro de metas institucionales.			
	Relación con compañeros de trabajo.			
	Satisfacción en el trabajo.			
	Relevancia social dentro de mi trabajo.			
	Tiempo libre para compartir con mi familia.			
	Muestras de gratitud por parte de mi jefe.			
Responsabilidad laboral.				

Anexo N° 02: Validación del Instrumento de Calidad de vida Laboral

ARTÍCULO ORIGINAL

Alvarado-Morales IA, y col.

Cuadro I
CONSTRUCCIÓN DE LA ESCALA CVL-HP A PARTIR DE LA ESCALA CVT-GONZALEZ

CVT-González Dimensiones	Ítems excluidos para la CVL-HP (28)	Ítems incluidos en CVL-HP(14)
1. Soporte institucional	Proceso de supervisión	Tono recibido por los superiores
	Interés del jefe inmediato por la CV de los trabajadores	Indicaciones claras
		Evaluación de los procedimientos
		Reorientación de resultados
		El jefe inmediato satisface necesidades
		Interés del jefe por conocer y resolver problemas
		Reconocimiento del jefe, por el esfuerzo en hacer bien el trabajo
		Apoyo del jefe para simplificar las tareas
		Apoyo del jefe en problemas extralaborales
		Reorientación de compañeros y superiores por la evaluación del trabajo
1. Seguridad en el trabajo	Diseño de procedimientos	Libertad para expresar opiniones sin temor a represalias
	Salario-comparado	Percepción salarial
	Seguridad social	Planes de retiro institucionales
	Oportunidades de actualización	Condiciones físicas del área laboral
	Acceso a la capacitación	Capacitación por parte de la institución
	Problemas de salud resueltos por la institución	Calidad de insumos para la realización del trabajo
	Salario suficiente para satisfacer necesidades básicas	Realización de exámenes de salud periódicos
	Insumos necesarios para la realización de actividades laborales	Movimientos de escalafón
1. Integración del puesto de trabajo	Frecuencia en que se respetan los derechos	Tono que tengo con compañeros de trabajo
		Contribución del trabajo al logro de objetivos comunes
		Motivación para estar activo en mi trabajo
		Conflictos resueltos a través del diálogo
		Logro de las metas institucionales
		Solidaridad por parte de mis compañeros
		Ayuda de compañeros para realizar tareas
		Desempeño de actividades laborales y resolución de problemas
4. Satisfacción por el trabajo	Duración de la jornada de trabajo	Preparación académica acorde con el puesto de trabajo
	Tiempo de trabajo	Conexión actual
	Cantidad de trabajo	Funciones definidas
	Satisfacción por trabajar en esta institución	Uso de las habilidades y potencialidades
		Aplicación de creatividad e iniciativa
		Reconocimiento por el trabajo
5. Bienestar logrado a través del trabajo	Servicios básicos de vivienda	Desempeño profesional
	Distribución y dimensión de la vivienda	Identificación con los objetivos institucionales
	Acceso a cantidad y calidad de alimentos	Utilidad del trabajo para otras personas
	Ingesta diaria de alimentos	Diálogo de habilidades y desarrollo en las actividades laborales
	Integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades diarias	Contribución del trabajo con la buena imagen de la institución
	Integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades laborales	
	Mejora de las potencialidades por este trabajo	
	Compromiso con los objetivos laborales	
6. Desarrollo personal	Tipo de vivienda	Reconocimiento de los clientes por las actividades realizadas
	Oportunidad que le brinda el trabajo de enfrentar situaciones adversas	Posibilidad de mejorar el nivel de vida
	Conservación de las capacidades físicas, mentales y sociales	Satisfacciones personales alcanzadas
7. Administración del tiempo libre	Cumplimiento de actividades fuera del horario	Compromiso hacia el logro de los objetivos institucionales
	Interferencia del horario laboral con las actividades domésticas	Necesidad de llevar trabajo a casa
		Actividades laborales y la convivencia familiar
	Interferencia del trabajo con el cuidado de la familia	

Anexo N° 03: Aprobación de proyecto de tesis por el Comité de Ética de la Facultad de Medicina



CONSEJO DE FACULTAD
RESOLUCIÓN N° 085-2021-USAT-FMED
Chiclayo, 12 de marzo de 2021

Vista la solicitud virtual N° TRL-2019-16762 en virtud de la aprobación con fecha 08 de marzo de 2021 por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación de la estudiante RAMIREZ CASAS ROSARIO, de la Escuela de Enfermería. Asesor: Dra. Elaine Lázaro Alcántara.

CONSIDERANDO:

Que esta investigación forma parte de las áreas y líneas de investigación de la Escuela de Enfermería.

Que el proyecto de Investigación denominado: **CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS HOSPITALES PÚBLICOS CHICLAYO 2020**, fue aprobado por el Comité Metodológico de la Escuela de Enfermería y el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Declarar aprobado el Proyecto de Investigación para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del mismo.

Artículo 2º.- Disponer que la estudiante gestione ante las instituciones pertinentes las facilidades para la recolección de información.

Regístrese, comuníquese y archívese.




Lic. Irene Mercedes del Rocío Rangel Castro
Secretaría Académica
Facultad de Medicina




Mgtr. Luis Enrique Jara Romero
Decano (e)
Facultad de Medicina

Anexo N° 04: Constancia de aprobación para la ejecución de la investigación en el Hospital Regional Lambayeque


GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE - CHICLAYO
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

PERU **Ministerio de Salud**

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CONSTANCIA DE APROBACIÓN
DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
N°012-2021

El Comité de Ética en Investigación, luego de haber revisado de manera expedita el proyecto de investigación: **CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS HOSPITALES PÚBLICOS CHICLAYO 2020**, se otorga la presente constancia al autor:

ROSARIO RAMÍREZ CASAS (Personal externo HRL)

Y se resuelve:

1. Aprobar la ejecución del mencionado proyecto.
2. Se extiende esta constancia para que el proyecto pueda ser ejecutado en: Departamento de Enfermería bajo la modalidad de: Encuestas Virtuales dirigidas a licenciados de enfermería.
Link:
https://docs.google.com/forms/d/1L5NTH4soZ5aPRQG2xKbErPBUEk_5SS2UjzMqFsZZjz/edf2ugedriveendk
3. Los investigadores se comprometen a usar la data coleccionada durante el presente estudio sólo para la realización de este, a hacer uso de una hoja informativa en respeto a la autonomía del participante y a guardar la confidencialidad que se amerita.
4. Los investigadores deberán presentar el informe final de su investigación.
5. La presente constancia es válida hasta el mes de Octubre 2021.

Chiclayo, de 31 Mayo del 2021.


GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE
M.C. ROSA MARÍA RAMÍREZ CASAS
P.T. COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

Código Inv: 0211-013-21CEI
Doc de Identidad: 380128-1

Prolg Augusto B. Legua N°100 -Esquina Av. Progreso N°110-120 - Lambayeque-Chiclayo
 Teléfono: 074- 480420 Anexo: 1060

Anexo N° 05: Constancia de aprobación para la ejecución de la investigación en el Hospital Belén de Lambayeque

			GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE UNIDAD EJECUTORA 482 HOSPITAL BELÉN 1.0 DIRECCIÓN EJECUTIVA	Firmado digitalmente por ROJAS RUIZ Wilton Ruben FIR 4267884 hash Unidad: 1.0 DIRECCIÓN EJECUTIVA Cargo: DIRECTOR DEL HOSPITAL BELÉN LAMBAYEQUE Fecha y hora de proceso: 17/09/2021 - 11:00:06
<small>El registro: 1670008</small>			<small>Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia</small>	
CONSTANCIA CERTIFICACION N° 000166-2021-GR.LAMB/GERESA/HB.L/DE [3889757 - 3]				
<h3>EL DIRECTOR DEL HOSPITAL "BELÉN" DE LAMBAYEQUE HACE CONSTAR:</h3>				
<p>Que, la Srta. Rosario Ramírez Casas, estudiante de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, ha sido autorizada para ejecutar, en esta institución, su proyecto de investigación, denominado "CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS HOSPITALES PÚBLICOS CHICLAYO 2020".</p>				
<p>Se expide la presente, para los fines que la interesada considere conveniente.</p>				
<p>Atentamente,</p>				
<p>Firmado digitalmente WILTON RUBEN ROJAS RUIZ DIRECTOR DEL HOSPITAL BELÉN LAMBAYEQUE Fecha y hora de proceso: 17/09/2021 - 11:00:06</p>				
<small>Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 079-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 079-2013-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://sigelec3.regionlambayeque.gob.pe/verificar</small>				
<small>Verbo electrónico de:</small>				
<small>- S.O. UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION MELISSA JUDITH TERAN MEDINA JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA 15-09-2021 / 09:38:38</small>				

Anexo N° 06: Informe de Similitud por el Turnitin

INFORME DE TESIS 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	revistas.urp.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
5	www.scielo.org.mx Fuente de Internet	1%
6	biotecnia.unison.mx Fuente de Internet	1%
7	1library.co Fuente de Internet	1%
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga	<1%

Trabajo del estudiante		
10	ricaxcan.uaz.edu.mx Fuente de Internet	<1 %
11	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
12	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Autónoma de Aguascalientes Trabajo del estudiante	<1 %
14	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	ninive.uaslp.mx Fuente de Internet	<1 %
16	Irma Alejandra Hernández-Vicente, Marivel Lumbreras-Guzmán, Pablo Méndez-Hernández, Elodia Rojas-Lima et al. "Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala", Salud Pública de México, 2017 Publicación	<1 %
17	promar44.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
18	"Organizaciones saludables: Un aporte desde la psicología y la comunicación", Universidad Católica de Pereira, 2020	<1 %

Anexo N° 07**Información para participar en un estudio de investigación**

Datos informativos:

Institución : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Investigadores : Rosario Ramírez Casas.
Título: Calidad de vida laboral de profesionales de enfermería en hospitales públicos. Chiclayo 2020.

Propósito del Estudio:

Le invita a participar en este estudio, para determinar la Calidad de vida laboral de profesionales de enfermería en hospitales públicos. Chiclayo 2020. Con el propósito de indagar sobre el ritmo de vida de las enfermeras que trabajan en instituciones públicas. Agradecemos de antemano su colaboración en esta investigación.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se desarrollará los siguientes pasos:

1. Luego de que usted dé su consentimiento, se le entregará una encuesta con algunas preguntas relacionadas con el tema de investigación, además será anónima para proteger su identidad y el tiempo estimado es aproximadamente de 15 minutos. La encuesta puede realizarse en el hospital.
2. En seguida se procesará la información de manera confidencial y se emitirá un informe general de los resultados, a la institución donde usted trabaja y a la universidad.
3. Finalmente, los resultados serán probablemente publicados en una revista científica.

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

Costos e incentivo

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento del tema en estudio.

Confidencialidad:

Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso futuro de la información obtenida:

Deseamos conservar la información de sus entrevistas guardadas en archivos por un periodo de 2 años, con la finalidad de que sirvan como fuente de verificación de nuestra investigación, luego del cual será eliminada.

Autorizo guardar la base de datos: SI NO

Se contará con el permiso del Comité de Ética en investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, cada vez que se requiera el uso de la información.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar a Rosario Ramírez Casas al tel. 960692502, investigadora principal.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, al teléfono 074-606200 anexo 1138.

Anexo N° 08: Muestra de la población de Enfermeras utilizadas en la investigación

CONSIDERANDO EL UNIVERSO FINITO

FORMULA DE CALCULO

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N-1) + (Z^2 * p * q)}$$

Donde:

Z = nivel de confianza (correspondiente con tabla de valores de Z)
 p = Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado
 q = Porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado = 1-p
 Nota: cuando no hay indicación de la población que posee o no el atributo, se asume 50% para p y 50% para q
 N = Tamaño del universo (Se conoce puesto que es finito)
 e = Error de estimación máximo aceptado
 n = Tamaño de la muestra

Enfermeros en el Hospital Regional Lambayeque

$$Z = 97\% = 2.17$$

$$p = 50\% = 0.5$$

$$q = 50\% = 0.5$$

$$N = 421$$

$$e = 7\% = 0.07\%$$

$$n = N^\circ \text{ de enfermeras}$$

$$n = \frac{2.17^2 * 361 * 0.5 * 0.5}{0.07^2 * (421 - 1) + (2.17^2 * 0.5 * 0.5)}$$

$$n = \frac{4.7089 * 361 * 0.5 * 0.5}{0.0049 * (420) + (4.7089 * 0.5 * 0.5)}$$

$$n = \frac{1699.91 * 0.5 * 0.5}{(1.764) + (2.35445 * 0.5)}$$

$$n = \frac{849.96 * 0.5}{(1.764) + (1.177225)}$$

$$n = \frac{424.98}{2.941225}$$

$$n = 144.4907$$

Redondeando:

$$n = 144$$

Donde **204** es el tamaño de la muestra de la población de Enfermeros de los dos hospitales públicos a encuestar.

Anexo N° 09:

Tabla N° 06

Características sociodemográficas de las enfermeras de Hospitales públicos. 2020.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS			
		N° de encuestados	Porcentaje
EDAD	25 - 35 años	15	6.3
	36 - 45 años	176	74.3
	46 años a mas	46	19.4
SEXO	Masculino	25	10.5
	Femenino	212	89.5
ESTADO CIVIL	Casada	74	31.2
	Soltera	163	68.8
N° DE HIJOS	0 hijos	166	70
	1 - 2 hijos	45	19
	2 - 4 hijos	26	11
TIPO DE CONTRATACION	Cas	157	66.2
	Contrato 728	14	5.9
	Nombrado 276	66	27.8
TIPO DE CONTRATO	Presencial	234	98.7
	Remoto	3	1.3
ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCION	0 - 10 años	166	70
	11 - 20 años	57	24.1
	21 años a mas	14	5.9
HOSPITAL	Hospital Provincial Belén	93	39.2
	Hospital regional Lambayeque	144	60.8
	Total	204	100%

Fuente: Elaboración propia.

El 74.3% de los profesionales de enfermería encuestados tuvieron entre 36 a 45 años. Respecto a las características sociodemográficas más frecuentes: 89.5% fueron mujeres, 68.8% fueron casadas, 70% no tuvieron ningún hijo, 33.7% se encuentra dentro de un régimen laboral, 98.7% tienen trabajo presencial y 70% tienen trabajando menos de diez años.