



U N I V E R S I D A D  
**AUTÓNOMA**  
D E I C A

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**“SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN ENFERMEROS DEL  
SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL HIPOLITO UNANUE, LIMA 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**Salud pública, salud ambiental y satisfacción con los servicios de salud**

Presentado por:

**Zaida Magdalena Malpartida Bendezú**

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de Licenciada en

Enfermería

Docente asesor:

Mg. José Yomil Pérez Gómez

Código Orcid N° 0000-0002-3516-9071

Chincha, Ica, 2021

**Asesor**

MG. JOSÉ YOMIL PÉREZ GÓMEZ

**Miembros del jurado**

- Dr. Edmundo Gonzáles Zavala
- Dr. William Chu Estrada
- Dr. Martín Campos Martínez

**DEDICATORIA:**

A Dios, y mi familia por no abandonarme nunca.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi familia, y en especial a mis padres por su gran apoyo.

A las autoridades de la Universidad Autónoma de Ica, al Rector Dr. Hernando Martín Campos Martínez, al Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud, Giorgio Alexander Aquije Cárdenas, por el apoyo brindado para mi titulación.

Al asesor de tesis, Mg. Pérez Gómez José Yomil, por compartir sus conocimientos y experiencias, para culminar mi tesis.

Al Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue por concederme el permiso y el apoyo para el desarrollo y culminación de mi tesis

## **RESUMEN**

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en enfermeros del servicio de emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021.

**Materiales y métodos:** Investigación de tipo básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal y con enfoque cuantitativo, se tuvo como muestra 85 enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, a quienes se les aplicó los cuestionarios de satisfacción laboral y calidad de vida, mediante los que se recolectó la data para obtener los siguientes resultados.

**Resultados:**

El presente estudio trabajó con las variables satisfacción laboral y calidad de vida en la que encontramos que la satisfacción laboral está en un nivel medio en 29 personas encuestadas en (34,1%), y en la calidad de vida en el nivel medio en 50 personas en (58,8%) sus dimensiones: bienestar físico en el nivel medio en 58 personas (68,2%), bienestar social en el nivel medio en 55 personas (64,7%) , en el bienestar psicológico en el nivel medio en 54 personas (63,5%), en el bienestar espiritual en 48 personas está en el nivel medio (56,5%).

**Conclusión:**

Existe una relación directa y alta entre los niveles de satisfacción laboral y calidad de vida en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021, (Rho de Spearman = .864), con lo cual la hipótesis general ha quedado demostrada.

**Palabras claves:**

Satisfacción laboral, calidad de vida, enfermeros

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between job satisfaction and quality of life in emergency service nurses, Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021.

**Materials and methods:** Basic type research, correlational descriptive level, non- experimental cross-sectional design and with a quantitative approach, the sample was 85 nurses from the emergency service of the Hospital Hipólito Unanue, to whom the job satisfaction questionnaires and quality of life, through which the data was collected to obtain the following results.

**Results:** The present study worked with the variables job satisfaction and quality of life in which we found that job satisfaction is at a medium level in 29 people surveyed in (34.1%), and quality of life at the medium level in 50 people in (58.8%) its dimensions: physical well-being at the medium level in 58 people (68.2%), social well-being at the medium level in 55 people (64.7%), in psychological well-being at the level medium in 54 people (63.5%), in spiritual well-being in 48 people it is at the medium level (56.5%).

**Conclusion:** There is a direct and high relationship between the levels of job satisfaction and quality of life in the nurses of the Hospital emergency service Hipólito Unanue, Lima 2021, (Spearman's Rho = .864), with which the general hypothesis has been proven.

**Keywords:** Job satisfaction, quality of life, nurses

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág</b>
Caratula	i
Asesor y Miembros del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice general	vii
Índice de figuras	ix
Índice de cuadros	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>11</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>12</b>
2.1 Descripción del Problema	12
2.2. Pregunta de investigación general	16
2.3 Preguntas de investigación específicas	16
2.4 Justificación e Importancia	17
2.5 Objetivo general	18
2.6 Objetivos específicos	18
2.7 Alcances y limitaciones	19
<b>III. MARCO TEÓRICO</b>	<b>21</b>
3.1 Antecedentes	21
3.2 Bases Teóricas	28
3.3 Marco conceptual	49
<b>IV. METODOLOGÍA</b>	<b>54</b>
4.1 Tipo y Nivel de la investigación	54
4.2 Diseño de la investigación	54
4.3 Población – Muestra	55
4.4 Hipótesis general y específicas	56
4.5 Identificación de las variables	57
4.6 Operacionalización de las variables	58
4.7 Recolección de datos	60

<b>V. RESULTADOS</b>	62
5.1 Presentación de Resultados	64
5.2 Interpretación de los Resultados	68
<b>VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	76
6.1 Análisis descriptivo de los resultados	76
6.2 Comparación de resultados con marco teórico	76
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	79
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	81
<b>ANEXOS</b>	85
Anexo 1: Matriz de consistencia	86
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos y Ficha de validación por juicio de expertos	90
Anexo 3: Informe de Turnitin al 28% de similitud	107
Anexo 4: Consentimiento Informado	108
Anexo 5: Base de datos	109
Anexo 6: Registro fotográfico	114



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de porcentajes de los niveles de satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021	62
Figura 2. Distribución de porcentajes de los niveles de calidad de vida en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021	63
Figura 3. Distribución de porcentajes del bienestar físico en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021	64
Figura 4. Distribución de porcentajes del bienestar social en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021	65
Figura 5. Distribución de porcentajes del bienestar psicológico en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021	66
Figura 6. Distribución de porcentajes del bienestar espiritual en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021	67

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021	62
Cuadro 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de calidad de vida en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021	63
Cuadro 3. Distribución de frecuencias y porcentajes del bienestar físico en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021	64
Cuadro 4. Distribución de frecuencias y porcentajes del bienestar social en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021	65
Cuadro 5. Distribución de frecuencias y porcentajes del bienestar psicológico en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021	66
Cuadro 6. Distribución de frecuencias y porcentajes del bienestar espiritual en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021	67
Cuadro 7. Prueba de normalidad de las variables y dimensiones aplicados en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021.	70
Cuadro 8. Coeficiente de correlación y significación entre los niveles de satisfacción laboral y calidad de vida en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021	71
Cuadro 9. Coeficiente de correlación y significación entre la satisfacción laboral y la dimensión bienestar físico en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021	72
Cuadro 10. Coeficiente de correlación y significación entre la satisfacción laboral y la dimensión bienestar social en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021	73
Cuadro 11. Coeficiente de correlación y significación entre la satisfacción laboral y la dimensión bienestar psicológico en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021	74
Cuadro 12. Coeficiente de correlación y significación entre la satisfacción laboral y la dimensión bienestar espiritual en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021	75

## I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos meses la calidad de los servicios de salud ha disminuido a consecuencia de la sobre carga de trabajo, el alto riesgo sobre todo en los servicios de emergencia y áreas COVID, y la insatisfacción de las condiciones laborales por las que atraviesa el personal de salud, incluyendo una remuneración por debajo de lo esperado, escasez de aditamentos de bioseguridad, entre otros. que afecta el nivel de la calidad de atención.

Es preciso mencionar que la satisfacción laboral se ve influenciada por factores extrínsecos e intrínsecos, y tiene consecuencias en el ambiente laboral y la falta de satisfacción genera ausentismo, rotación, y el problema del síndrome de burnout y a veces peligro de accidentes laborales, conllevando ello a que la prestación del servicio de salud se vea afectado.

Es difícil que el profesional de enfermería se sienta totalmente satisfecho, ya que las condiciones de trabajo son complicadas, por la carga laboral que tienen, no es fácil tener que atender tantas personas en el servicio de emergencia y sin contar con la infraestructura apropiada en el área ni con los aditamentos de bioseguridad necesarios. Los enfermeros trabajan con mucha presión, considerando que laboran en un área crítica, en la cual deben atender a personas que están en situación muy delicada y debe estar de por medio siempre la parte humana.

En relación a la calidad de vida del personal de enfermería se debe indicar que este sería mejor en la medida que su entorno reconozca su trabajo, disminuyan los riesgos, se incremente la cantidad de estos por turnos, la remuneración sea la adecuada, lo que conlleve a una mejoría en su calidad de vida y en consecuencia la atención y la calidad del servicio de salud brindado.

Es por ello que esta investigación con la intención de salvaguardar la calidad de los servicios de salud, planteó el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en los enfermeros del servicio de

emergencia del Hospital Hipólito Unanue de Lima en el 2021.

## **II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **2.1. Descripción del problema**

En el mundo durante los últimos se encuentran coincidencias respecto a la satisfacción laboral expresada por los trabajadores, ello debido a la política impulsada desde la primera década del presente siglo, ya que los establecimientos privados y públicos han determinado en base a investigaciones realizadas que contar con personal satisfechos con sus necesidades básicas presentan mayor motivación y productividad, generando mejores rendimientos; aunque también se debe precisar que dicha tendencia ha sido mejor adoptada por las empresas y establecimientos privados. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha comunicado a los diversos organismos rectores de los diversos países en el mundo la relevancia de mantener al personal satisfecho y motivado, por lo que se debe buscar mejorar las condiciones laborales y en caso que esto no se realice, se debe intervenir preventivamente a fin de direccionar aquellos factores negativos y salvaguardar en los trabajadores el bienestar físico, psicológico y social, a fin de incentivar la salud y en consecuencia una mejor calidad de vida.

Es preciso mencionar que diversos países en el mundo han generado puntos de interés respecto a la satisfacción, se puede considera por ejemplo que los trabajadores de Estados Unidos están satisfechos debido al seguro médico que les ofrece tener un trabajo, en los países bajos, uno de los países con mejor remuneración mínima de Europa, a sus trabajadores les satisface sentirse productivos para la sociedad, sin embargo en el caso de Suecia, los trabajadores se encuentran satisfechos debido a la compañía que encuentran en sus lugares de trabajo y en España les satisface la posibilidad de ahorrar para su retiro o jubilación. (OMS, 2016).

En la enfermería se han generado condiciones adversas de trabajo como consecuencia de la crisis económica en el mundo, lo que ha permitido

modificaciones de las condiciones de trabajo debido a factores de índole económico, social, político, cultural y tecnológico, traduciéndose en afectación de la salud ocupacional debido a la alteración de la organización y gestión de los establecimientos de salud. Es por ello que, la calidad de vida y condiciones laborales del personal de enfermería mejoraría considerando disminuir riesgos ocupacionales que incluyen la predisposición al contagio de enfermedades, muchas de ellas de alta virulencia como lo que se vive en la actualidad es decir, la pandemia por el Covid-19; asimismo, es importante el factor ético y espiritual que incluye el respeto y reconocimiento a la loable labor desempeñada aun en riesgo de afectar la salud y vida del personal de enfermería, considerar también factores administrativos como las condiciones de contrato y remuneración y finalmente las condiciones laborales, es decir, los horarios de trabajo y carga laboral, entre otros; afectando ello un correcto desempeño de los enfermeros poniendo en riesgo la calidad del servicio de salud brindado. (Granero 2017)

En Latinoamérica, donde se encuentra los países denominado en vías de desarrollo durante décadas se han caracterizado por poseer un deficiente sistema de salud, basado en innumerables carencias y recursos materiales y humanos limitados, ello en la actualidad ha sido evidenciado al mundo y comprobado por cada uno de los pobladores que frente a la crisis sanitaria por la que atraviesa el mundo a podido palpar de manera directa carencias de materiales, de equipos y múltiples recursos, que influyen en primer lugar en la satisfacción del paciente con el servicio de salud brindado pero también con la satisfacción laboral de los enfermeros quienes en la mayoría de oportunidades tienen que poner en riesgo su vida frente a múltiples contagios como consecuencia de las carencias antes mencionadas, sumando a ello el incremento de riesgos psicosociales, aumentado por el dudoso diseño de organización y generación de deficientes condiciones laborales internas y externas que dañan el correcto desempeño y satisfacción laboral del personal de enfermería, poniendo en riesgo la salud frente al contagio de diversas enfermedades, mermando con ello su calidad de vida; lo que ha

ocasionado que la Organización Panamericana de la Salud se encuentre en constante vigilancia a fin de verificar la optimización de las condiciones de trabajo del personal de salud y en consecuencia de un adecuado servicio de salud brindado a la población.

La satisfacción laboral se ve influenciada por factores extrínsecos e intrínsecos, y tiene consecuencias en el ambiente laboral y la falta de satisfacción genera ausentismo, rotación, y el problema del síndrome de burnout y a veces peligro de accidentes laborales, conllevando ello a que la prestación del servicio de salud se vea afectado; en consideración a ello también se debe precisar que los años de servicios profesionales tienen una relación positiva con la satisfacción laboral y liderazgo. (OPS/OMS, 2016)

En el Perú la calidad de los servicios de salud también se han visto afectados, ello debido a las condiciones que arrastran a los enfermeros a múltiples riesgo lo que se evidencia en los análisis de satisfacción laboral y calidad de vida, que afectan el desempeño de las mismas, es preciso indicar que este desempeño está relacionado a factores de orden personal e institucional, por ejemplo se debe tener en cuenta que si bien es cierto, durante años se ha evidenciado un déficit en el número de personal de enfermería por establecimiento de salud, la coyuntura sanitaria por la que atravesamos desde el 2020 ha evidenciado a pesar del aumento del personal que sigue existiendo una baja cantidad de personal asistencial, y anteriormente se encontraba un número considerable de personal de salud bajo la modalidad CAS o por servicio de terceros, hay que incluir también el déficit de medicinas, tanto en cantidad como en tipología, materiales o insumos para un correcto trabajo, así como equipos de trabajo y equipos de bioseguridad indispensables para salvaguardar la salud del equipo asistencial y operativo de los establecimientos; asimismo, falta de capacitación debido a la reciente aparición del Covid-19, así como un déficit en la infraestructura ni la proyección coherente de un aumento de ella, en consideración del aumento de la población por la que atraviesa el mundo

y el Perú incluyendo la masiva migración de habitantes de naciones hermanas, sumado a ello los múltiples casos de pacientes con Covid - 19 que hoy albergan los establecimientos de salud del país.

Los enfermeros poseen una vida personal, es decir cada uno atraviesa por una presión familiar que implica necesidades y deberes, sumándole a ello las exigencias de los pacientes, médicos, jefes inmediatos u otros que van a influir en su satisfacción laboral y calidad de vida, que pueden alterar su correcto desempeño laboral y en consecuencia disminuir la calidad de la atención de los servicios de salud. (Lipa 2016)

En el servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue (HNHU) así como en la mayoría de establecimientos de salud a cargo del estado, las condiciones laborales del personal de enfermería no han sido y en la actualidad frente a la pandemia por el Covid-19 aun con mayor razón no son las ideales; trastocando su satisfacción laboral debido a que durante los últimos meses ha ocurrido un incremento considerable en el número de pacientes por atender, inclusive se debe mencionar que la demanda cada día es mayor, y a pesar de ello, no hay aumento del personal asistencial, generando una sobrecarga laboral en los enfermeros, quienes se ven obligados a dedicar mayor tiempo de lo debido en condiciones de riesgo y en múltiples casos sin las condiciones de bioseguridad necesarias, lo que los obliga a conseguir personalmente y bajo perjuicio de su economía los aditamentos de bioseguridad con la finalidad de salvaguardar su salud y en consecuencia la de sus pacientes y familiares ya que evitan ser vectores del Covid-19, traduciéndose ello en una disminución también de la calidad de vida, evidenciándose en la actualidad muchos enfermeros cansados, desmotivados, renuentes, con poca predisposición a una comunicación efectiva y asertiva, ya que durante estos últimos meses no consideran recibir el reconocimiento que merecen al estar en primera línea de batalla frente al Covid-19, y por el contrario reciben los gritos y hasta maltrato verbal por parte de los pacientes o familiares quienes pugnan diariamente por una atención de calidad, la cual se ve mellada por la alta tasa de contagios y por ende, en

un número muy elevado de pacientes por atender al día; sin considerar que la remuneración sigue siendo la misma de hace años, lo que obliga a buscar otro empleo a fin de solventar sus gastos personales y en muchos casos, el de sus familias, debido a que por la coyuntura que atravesamos algunos han perdido sus empleos; es preciso mencionar que muchos de ellos también pasan por problemas familiares, económicos, de vivienda, conyugales, con sus hijos, de enfermedad, entre otros; que sirvieron como móvil para plantear el presente trabajo de investigación en reconocimiento de aquellos muchas veces ignorados trabajadores que ponen el hombro arriesgando su vida; ello con la finalidad de determinar las causas y plantear alternativas de solución referentes a la satisfacción laboral y la calidad de vida que tienen los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue durante los primeros meses del 2021 considerando a aquellos que laboran en el servicio de emergencia de este establecimiento ubicado en el distrito del Agustino de la Provincia de Lima en Perú.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en enfermeros del servicio de emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021?

## **2.3. Preguntas de investigación específicas**

### **P.E.1:**

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en su dimensión bienestar físico en enfermeros del servicio de emergencia, Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021?

### **P.E.2:**

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en su dimensión bienestar social en enfermeros del servicio de emergencia, Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021?

### **P.E.3:**

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la calidad de



vida en su dimensión bienestar psicológico en enfermeros del servicio de emergencia, Hospital Hipólito Unanue, Lima, 2021?

**P.E.4:**

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en su dimensión bienestar espiritual en enfermeros del servicio de emergencia, Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021?

**2.4. Justificación e Importancia**

**2.4.1. Justificación**

**Justificación Teórica**

El presente estudio se justifica porque permitió afrontar con realismo la satisfacción laboral y la calidad de vida de los enfermeros, como consecuencia de la emisión de un dato teórico basando en la evidencia científica obtenida directamente de los enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue (HNHU).

**Justificación Práctica**

Esta investigación constituye una guía para afrontar situaciones en su vida diaria para hacer que esta sea adecuada, prescindiendo o posponiendo factores que influyen negativamente en la salud de los enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue (HNHU). Además, los resultados permiten afrontar las diferentes realidades con mejores estrategias en brindar cuidados de enfermería según la demanda y la capacidad de atención, permita gestionar recursos y la mejora de las condiciones laborales, en tanto se refiere a su descanso, alimentación, horarios de trabajo, capacitación finalmente asignación de los recursos necesarios.

**Justificación Metodológica**

La investigación constituye en una evidencia científica para futuras investigaciones como referencia y consulta a la vez permitió determinar la relación de la satisfacción laboral y calidad de vida de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue Lima,

#### **2.4.2. Importancia**

De los resultados obtenidos estableceremos la importancia de crear o formular estrategias o recomendaciones para mejorar la satisfacción laboral y la calidad de vida de los enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue. Además, no se ha encontrado estudios de estas dos variables juntas en casos de trabajadores del servicio de emergencia y en la coyuntura sanitaria por la que atraviesa el mundo como consecuencia del Covid-19, entonces también de ello se podrá obtener conclusiones.

#### **2.5. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en enfermeros del servicio de emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021.

#### **2.6. Objetivos específicos**

##### **O.E.1:**

Identificar la relación que existe entre la satisfacción laboral y calidad de vida en su dimensión bienestar físico en enfermeros del servicio de emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021.

##### **O.E.2:**

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en su dimensión bienestar social en enfermeros del servicio de emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021.

##### **O.E.3:**

Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y la calidad

de vida en su dimensión bienestar psicológico en enfermeros del servicio de emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021

#### **O.E.4:**

Describir la relación que existe entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en su dimensión bienestar espiritual en enfermeros del servicio de emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021.

### **2.7. Alcances y limitaciones**

#### **2.7.1. Alcances**

**Delimitación social:** Enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue.

**Delimitación temporal:** La investigación se realizó desde enero del 2021 hasta mayo del 2021.

**Delimitación geográfica:** Hospital Hipólito Unanue, El Agustino, Lima Perú.

#### **2.7.2. Limitaciones**

Como consecuencia de la pandemia por el COVID 19 el gobierno peruano ha instaurado una serie de medidas restrictivas, como la inmovilización social obligatoria, así como la modificación de la jornada laboral del personal de enfermería, ello dificultó el acceso a la muestra y en consecuencia la realización del trabajo de campo dentro de los plazos inicialmente programados.

Asimismo en coherencia con las medidas restrictivas dictadas por el estado, el acceso a los establecimientos de salud por medidas de bioseguridad se encontraba restringido en aforo y libre disposición, motivo por el que se tuvo que acatar los lineamientos del hospital para la aplicación del cuestionario en el trabajo de campo, generando riesgo de contagio por la coyuntura sanitaria actual, así como inconvenientes en la culminación de la aplicación del instrumento a la totalidad de la muestra programada.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con cada una de nuestras variables, siendo estos valiosos aportes:

##### **Nacionales**

Ramírez (2020) realizó en Lima una investigación que tituló “Sobrecarga de trabajo y la calidad de vida laboral del personal de enfermería en el servicio de hospitalización de un hospital público, Lima 2019”; tuvo como objetivo de su investigación determinar la influencia de la sobrecarga de Trabajo y la Calidad de Vida laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Hospitalización de un Hospital Público, Lima -2019. La metodología empleada en la investigación estableció un tipo básico y alcance descriptivo, para ello se realizó el trabajo de campo a una población conformada por 80 profesionales de enfermería del servicio de medicina y cirugía de un Hospital Público. Como mecanismo de recopilación de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario a través de un formulario que consideró los Datos Generales, asimismo se realizó un procesamiento estadístico basado en estadística descriptiva e inferencial, para el respectivo contraste de hipótesis, el análisis efectuado en este punto fue para el contraste de hipótesis a través de la prueba de correlación de Rho Spearman. Por tanto, se afirma que la variable sobrecarga de trabajo tuvo un dominio en el nivel media con un 90% del total de encuestados y en la variable calidad de vida laboral un dominante de 85% ubicados en el nivel regular de un Hospital Público, Lima 2019.

Ortega (2017) elaboró en Lima una tesis titulada Calidad de vida laboral de los enfermeros en el servicio de emergencia y su influencia en la calidad del cuidado del Hospital Cayetano Heredia; tuvo como objetivo determinar la influencia de la calidad de vida laboral de los enfermeros en la calidad del cuidado. La metodología de investigación efectuada fue de nivel correlacional en una muestra de 46 profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Cayetano Heredia a quienes se les aplicó el instrumento denominado cuestionario de calidad de vida en el trabajo y guía de observación de calidad de cuidado de Enfermería. Para el análisis inferencial se utilizó la prueba de correlaciones de r de Pearson. Los resultados obtenidos fueron: El 93,5% es decir 43 enfermeros manifestaron calidad de vida laboral media y el 67,4% representado por 31 enfermeros brindaron calidad de cuidado buena. Por otro lado, se encontró relación significativa estadísticamente entre la calidad de vida laboral y la calidad del cuidado de enfermería, con  $p \leq 0,000$ . Y, la calidad del cuidado de enfermería se relaciona significativamente con el Soporte institucional para el trabajo ( $p \leq 0,010$ ), Seguridad en el trabajo ( $p \leq 0,010$ ), Integración al puesto de trabajo ( $p \leq 0,006$ ), Satisfacción por el trabajo ( $p \leq 0,000$ ), Bienestar logrado a través del trabajo ( $p \leq 0,007$ ), Desarrollo personal ( $p \leq 0,019$ ) y Administración del tiempo libre ( $p \leq 0,003$ ). En conclusión, la calidad de vida laboral de los enfermeros influye en la calidad del cuidado de servicio de Emergencia del Hospital Cayetano Heredia - Lima.

Ruiz (2017) en Chimbote Ancash elaboró una tesis titulada "Calidad de vida del profesional de Enfermería, Servicio de Emergencia. Hospital III Essalud" tuvo como objetivo determinar la calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia. Respecto a la metodología de la investigación usada, se realizó a mediante un nivel descriptivo, basado en la

teoría de Adaptación de Callista Roy. Se ejecutó el trabajo con una población y muestra formada por 20 enfermeras, evidenciándose un muestreo no probabilístico censal; se trabajó mediante el Cuestionario CVP-35. Obteniendo los siguientes resultados: el 80% evidenció un nivel regular de calidad de vida profesional y el 20% un nivel bueno; respecto a la dimensión de recursos ligados al trabajo el 45% tuvo un nivel bueno de calidad de vida profesional; mientras que las dimensiones con niveles regulares de calidad de vida profesional fueron capacitación para realizar el trabajo con el 95%, incomodidad derivada del trabajo con 90% apoyo social con 80%, motivación intrínseca 75%; Finalmente las dimensiones con mala calidad de vida profesional fueron carga de trabajo percibido y soporte emocional por los directivos.

Peña (2017) hizo la tesis titulada “Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima” en Lima, tuvo como objetivo: Determinar la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería. Para ello se realizó una investigación basada en un diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo, en una muestra formada por 65 profesionales de enfermería; a quienes se les aplicó el instrumento denominado: CVT – GOHISALO, adaptado a la realidad peruana, con 7 dimensiones y 74 ítems. Como resultados se obtuvo que el 93.8% de los profesionales de Enfermería percibieron una calidad de vida en el trabajo media. En las dimensiones soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre, más del 70% de los profesionales de enfermería coincidieron en una satisfacción media. El 89,2% tuvo alta satisfacción por el puesto. Respecto al bienestar alcanzado con el trabajo se tuvo una percepción media y alta con un 56,9% y 43,1%

respectivamente. Conclusión: Los profesionales de enfermería en su mayoría perciben una calidad media de vida en el trabajo.

Lipa, (2016) en Lima realizó la tesis titulada “Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería de las áreas críticas, de la clínica Internacional sede San Borja” cuyo objetivo fue: Establecer la relación entre la presencia del Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de las áreas críticas de la Clínica Internacional. La investigación fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional de diseño no experimental y de corte transversal, para ello se trabajó con una muestra de 52 enfermeros, a quienes se les aplicó el Instrumento denominado: Maslach Burnout Inventory, que mide el síndrome de Burnout y el Font Roja de Aranaz y Mira, que mide la satisfacción laboral. Se obtuvo como resultados: 92% presentaron satisfacción laboral alta, 5,8% presentó síndrome de Burnout. A la prueba estadística realizada se determinó que no hubo correlación entre las variables satisfacción laboral y síndrome de Burnout. En los factores de satisfacción laboral y la satisfacción laboral global hubo una correlación fuerte con el factor tensión relacionada con el trabajo. El 76.9% tuvieron un nivel bajo respecto a la dimensión cansancio emocional y el 65.4% en la despersonalización a diferencia del 48.1% que tuvo un nivel alto de realización personal. Finalmente se concluyó que no existe relación entre las variables satisfacción laboral y Síndrome de Burnout y se rechazó la hipótesis alterna.

## **Internacionales**

Vieira, G. C., Granadeiro, D. da S., Raimundo, D. D., da Silva, J. F., Hanzelmann, R. da S., & Passos, J. P. (2021). Realizaron en Brasil una investigación titulada “Satisfacción Profesional y calidad de vida de enfermeros de un hospital brasileño”, para

ello determinaron como objetivo evaluar la satisfacción profesional y la calidad de vida de los enfermeros de un hospital público brasileño y analizar la relación entre ambas variables. La metodología de la investigación fue de nivel descriptiva y de enfoque cuantitativa, se trabajó en una muestra formada por 68 enfermeros de un hospital oncohematológico brasileño. Se utilizó en el proceso de recolección de datos los cuestionarios: sociodemográfico, Calidad de vida de la Organización Mundial de la Salud (WHOQoL-Bref) y el Índice de satisfacción profesional. Obtuvieron como resultados una baja satisfacción profesional (3.44 puntos) con puntajes más bajos en lo relacionado con la remuneración (1,66) y las normas organizacionales (2,35), lo que podría ser el generador de las inasistencias y abandono de la carrera. En relación a la calidad de vida el dominio físico (65,9 %) obtuvo el mayor porcentaje, mientras que el medio ambiente (55,1 %) el menor. Finalmente se evidenció una relación positiva y mínima ( $r=0.27$ ) entre las variables satisfacción laboral y la calidad de vida resultando insuficiente para inferir una relación determinante entre las variables antes mencionadas.

Vidal-Blanco G, Oliver A, Galiana L, Sansó N (2019) en España realizaron una investigación titulada Calidad de vida laboral y autocuidado en personal de enfermería con alta demanda emocional; tuvieron como objetivo: Explorar las variables relacionadas con la calidad de vida laboral y el autocuidado de los profesionales de enfermería que trabajan con alta demanda emocional. Para ello su investigación fue de enfoque cuantitativo basado en el paradigma constructivista, asimismo combinó el método fenomenológico-hermenéutico-interpretativo para ello se realizaron entrevistas semiestructuradas que luego fueron analizadas con Maxqda 11. Estas se realizaron en personal del sistema sanitario valenciano con funciones en el área de enfermería que prestaban servicios en unidades de alta



demanda como: unidades quirúrgicas, urgencias, oncología, entre otros. Los resultados obtenidos evidenciaron que los factores organizacionales generaron una barrera contra el autocuidado afectando la salud, en relación a la calidad de vida laboral la mayoría fue no deseada y deficiente, debido a que estos profesionales consideran como factores de afectación al tipo de jornada de trabajo y su programación u horarios de labores ya que tienen variaciones de turnos, trabajan de día y de noche, incluyendo días festivos o feriados, así como la realización de guardias; finalmente se llegó a la conclusión que es necesario incidir en el autocuidado así como hacerle frente a los problemas y situaciones de estrés, generando un compromiso de las instituciones prestadoras de servicios de salud en la mejora de la calidad de vida laboral del personal de enfermería.

Quintana, (2016) en México realizó la tesis titulada “Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud” tuvo como objetivo: determinar el nivel de calidad de vida del trabajo del personal de enfermería. Su investigación metodológicamente tuvo un enfoque cuantitativo, fue de nivel correlacional, y de corte transversal y comparativo. Investigó en una Población conformada por 1503 enfermeras, de la cual obtuvo una muestra de 345; a quienes aplicó los instrumentos denominados: cuestionario de antecedentes bio sociodemográficos y cuestionario CVT -GOHISALO. Posterior a la aplicación de ellos se procesó la información y se obtuvo los siguientes resultados: el 79.4% fueron mujeres, 73% profesionales, 64.3% con pareja, 68.5% de 19 a 39 años, 67% con hijos, 66.1% de procedencia local, 87% atiende directamente, 35.4% atiende en hospitalización, 52.5% trabaja en turnos matutinos, 86.7% no trabaja en otro lado, 69.9% tiene contrato indefinido, 67.5% no ha tenido descanso médico en los últimos 6 meses. La calidad de vida en el trabajo

global fue de nivel medio. Los de contrato indefinido respecto a la calidad de vida en el trabajo fueron mayores que las personas con contrato a plazo fijo. Finalmente se llegó a la conclusión: el personal de enfermería tiene mediana calidad de vida en el trabajo, estadísticamente significativa ello debido al tipo de contrato, realizar o no otra actividad remunerada y por la institución donde labora.

Fernández, (2016). Elaboró una tesis titulada “Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia” en España, la que tuvo como objetivo medir la Calidad de Vida Profesional de los enfermeros. Basándose en una metodología que abarcó un nivel descriptivo correlacional de corte transversal; se realizó en una muestra de 60 enfermeros. A quienes se les aplicó el Instrumento denominado “cuestionario CVP-35”. Como consecuencia de ello se llegó a los siguientes resultados: La tasa de respuesta fue alta. Los enfermeros percibieron una baja calidad de vida profesional. La calidad de vida profesional se correlacionó con el Apoyo directivo y la Motivación intrínseca, pero no con la Carga de Trabajo. La edad influyó en la percepción de los enfermeros de su calidad de vida. La Conclusión a la que se llegó fue que: En relación con otros estudios, si mejoramos el Apoyo directivo, la percepción de la calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería que trabajan en urgencias aumentaría.

Plascencia, C. (2016) en México realizó una tesis titulada “Satisfacción laboral del personal de enfermería de una institución pública de Jalisco” cuyo objetivo fue: Establecer los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de enfermería de acuerdo a las características sociolaborales en un hospital público de Jalisco. Para ello se realizó un diseño metodológico de nivel descriptivo y de corte trasversal. La

obtención de los datos fue mediante la aplicación del Test de Motivación y Satisfacción Laboral; las variables sociolaborales fueron: sexo, edad, escolaridad, antigüedad en la institución y años en el servicio actual. El universo de trabajo estuvo constituido por el total de enfermeros de la población en estudio, obtenida mediante censo en el 2014 es decir se realizó un muestreo no probabilístico censal determinado por 100 enfermeros. Posterior a ello se obtuvo los siguientes resultados: 93 enfermeros fueron mujeres y 7 hombres. La edad promedio fue de 44 ( $\pm 10,1$ ) años. La antigüedad en la institución fue de 20 ( $\pm 10,4$ ) años, no se observaron diferencias estadísticamente significativas en las variables sociodemográficas y laborales (sexo, edad, escolaridad, antigüedad, y tiempo en el servicio actual) en relación con la satisfacción laboral en sus diferentes dimensiones. Finalmente se puede concluir que: En términos generales, la motivación y satisfacción en el personal de enfermería de la institución se encuentran en un grado medio en casi el 90 %, a diferencia de la jerarquía o estatus, donde la mitad se encuentra en un grado alto.

## **3.2. Bases Teóricas**

### **3.2.1. Satisfacción Laboral**

Desde que el hombre logró su civilización, considera que el trabajo es un medio para garantizar el cumplimiento de sus necesidades básicas, asimismo, permitir que su familia o dependientes también las cubra, por ende se considera al trabajo como un medio de generación de una remuneración o salario que brinde a la vez tener una protección social y de salud que garantice una mayor esperanza de vida siempre y cuando se proporcione seguridad ocupacional o en el trabajo, lo que permitirá desarrollar personalmente al trabajador, integrando libertad de expresión y el poder de participar en las decisiones de entorno y de la empresa o

institución para la que labora, generando con ello capacidad de decisión que produce en los trabajadores identidad, es por ello que en la actualidad encontramos a muchos que les gusta asumir cargos de responsabilidad, lo que conlleva a invertir un tiempo mayor a lo establecido, en su trabajo. (OIT, 2017)

La Ley del trabajo del Enfermero, en su artículo 9 dice: c) enuncia que se debe tener un ambiente de labores sano y seguro para la salud física y mental; d) Contar con los todos los recursos materiales y equipos necesarios y adecuados para cumplir sus funciones en forma segura y eficaz, para brindar servicios profesionales de calidad. e) Recibir un salario justo, equitativo y de acuerdo al costo de vida según al escalafón salarial proporcional a la jerarquía científica, calidad, responsabilidad y condiciones laborales que su obligación requiera contando también a las guardias diurnas y nocturnas cualquiera sea su forma serán pagadas. f) Recibir asistencia legal del empleador en procesos abiertos por situaciones que ocurran en el desempeño de sus funciones. h) tener exámenes médicos de forma preventiva cada seis meses, de manera obligatoria por los empleadores. Asimismo, en el artículo 15 se señala que: El enfermero será capacitado por sus empleadores con los créditos académicos necesarios para la recertificación. Artículo 16: Cuando los estudios de especialización sean pagados por el profesional, los directivos de su centro de trabajo podrán otorgar el permiso con o sin goce de haber por el tiempo que duren estos estudios; Sin embargo, la realidad de la vivencia en los diferentes hospitales o centros asistenciales, respecto a lo que señala la Ley, no se cumple o se hace medianamente, siempre trabajan en condiciones de desventaja, no existe suficientes recursos para paliar los problemas de la salud pública donde se desempeña el enfermero, además, está claro que a pesar de todas las limitaciones está al servicio de la salud de la población en general, por su naturaleza de la profesión. (Colegio de Enfermeros del Perú, 2002)

Referirnos a la satisfacción laboral en personal de enfermería implica consideraciones objetivas como un adecuado salario, así como

consideraciones subjetivas que incluyan oportunidades laborales de promoción, buenas condiciones de trabajo y de bioseguridad que permitan alcanzar las aspiraciones personales y profesionales; también se debe considerar el factor social, en el que es necesario contar con compañeros, directivos o jefes con quienes se mantengan relaciones horizontales y basadas en el respeto, generando un excelente entorno laboral lo que contribuirá a tener un comportamiento familiar asertivo, así como influenciará un estado de ánimo positivo y placentero sostenible en el tiempo que lleve a la conclusión que el enfermero ha logrado su satisfacción laboral. (Chiang, 2010)

Los Psicólogos organizacionales en la última década refieren que la satisfacción laboral de los enfermeros depende de la motivación personal, donde en pleno ejercicio disfrutan de lo que hacen, porque sienten que lo realizan por vocación, que ayudar es lo más sagrado como servicio, sin embargo, algunos factores pueden influir negativamente.

La teoría de motivación influye en cualquier ser humano, a través de medios que pueden ser extrínsecos, pero ello no es sostenible en el tiempo porque solo será un tanto coyuntural, se encontrará efectos inmediatos, sin embargo cuando la motivación parte como del desarrollo del hombre de lograr sus metas personales con compromiso real de lograr objetivos familiares y personales, con conducta de vida sostenible, sumado a la responsabilidad social que se termina como adherencia estaremos realmente frente a un cambio. (Herzberg, 1986)

## **Dimensiones de la satisfacción laboral:**

### **A. Condiciones físicas y materiales**

En este apartado se consideran aspectos relacionados con la integridad, condiciones físicas del centro de labores, para preservar las condiciones básicas de satisfacción y optimizar la calidad de vida del enfermero (Blázquez S. 2014)

**Distribución de la infraestructura.** Se refiere inicialmente a la distribución del ambiente físico, es decir de la infraestructura, el motivo por el que fue edificado de cierta manera u otra, la utilidad de la misma, si guarda relación con el propósito para el que se está utilizando, se debe señalar que al haber un mayor número de pacientes acudiendo a las áreas de emergencias hacen que se presente una sobre utilización de los ambientes físico construidos en el establecimiento (Urrutia S. 2017).

**Equipos y materiales.** Los establecimientos del Ministerio de Salud, incluyendo a los de EsSalud, es decir al seguro social, carecen ya hace varios años de equipos y materiales adecuado y coherentes con el avance de la tecnología en las cantidades necesarias para dar una respuesta oportuna a las necesidades de la población, ello debido a que no cuenta con los recursos financieros para lograr implementar con equipos médicos de última tecnología, sin embargo es una realidad, la demanda aumenta cada día, los mismos pueden estar representada desde un costoso equipo de ventilación mecánica hasta una simple jeringa. (Urrutia S. 2017).

**Comodidad y facilidad.** Se consideran en este ítem los equipos o materiales con los que debe contar todo establecimiento que brinde servicios de salud, a fin de otorgar a los pacientes internos y externos un espacio confortable y un servicio aceptable que incluye el cubrimiento de los tratamientos o exámenes requeridos, sin embargo, esto no se realiza debido a que los establecimientos no generan una planificación con fines de mantenimiento, lo que ocasiona que en muchas oportunidades los establecimientos no cuenten con ambientes que brinden confort y equipos o materiales que brinden tranquilidad al paciente en torno a la salvaguarda de la salud del mismo, debido a que se evidencian equipos colapsados o deficientes, generando molestias en los pacientes y los propios trabajadores incluyendo en este

caso a los enfermeros.

**Condiciones básicas.** En este rubro se consideran los lineamientos mínimos que debe cumplir toda edificación desde el punto de vista estructural, de gestión y organización a fin de brindar los servicios básicos y exigibles por todo establecimiento, dentro de los cuales debemos considerar la presencia de servicios higiénicos, ambientes destinados solo para los profesionales y otros para pacientes y público en general, infraestructura inclusiva que permita a personas con discapacidad acceder sin limitaciones, es preciso mencionar también que los establecimientos de salud deben cumplir las normas técnicas correspondientes a pasamanos, una zona segura, pasillos, ventilación, iluminación, entre otros, de tal manera que todo se encuentre involucrado y fluya correctamente. (Idrogo, M. 2017).

**Materiales de escritorio.** En los hospitales tienen que contar con materiales de escritorio, como papeles, lapiceros, engrapadores, fólderes, fichas, plumones, etc. para realizar el trabajo de enfermería, muchas de nuestras actividades están o tienen un espacio importante para ser registrado, otras veces para señalar y realizar educación en servicio, la finalidad de los mismos es optimizar el trabajo, muchos de los enfermeros auto gestionan con sus propios peculios. (Idrogo, M. 2017).

## **B. Beneficios laborales y remunerativos**

Considerado uno de los principales motivos por los que una persona desempeña un trabajo es para recibir una contraprestación económica es decir un ingreso monetario como consecuencia de la labor realizada,

la misma que puede ser fija o en razón a la productividad, a la misma se pueden agregar incentivos por producción, aguinaldos, gratificaciones o bonos alimentarios. (Blázquez S. 2014)

**Remuneraciones.** Este depende de la condición laboral del

empleado o trabajador, y es considerada la contraprestación determinada y asignada como retribución a la jornada laboral cumplida y ejecutada por el trabajador, esta también puede tener algunos beneficios laborales. (Lipa. 2016)

**Compensaciones.** Las compensaciones es el reconocimiento adicional a los establecidos por ley, pueden ser tiempo asignado para el descanso. Es una de las estrategias válidas, siempre el hombre se encuentra ávido de ser compensado de su trabajo. (Lipa. 2016)

**Bono de reconocimiento.** Es un reconocimiento extraordinario, muchos de ellos no están previsto por realizar un trabajo diferenciado, algunas veces como su nombre señala es un valor que no puede concretizarse que solo garantiza su existencia de haber laborado como una constancia que sirve para la jubilación. (Lipa. 2016)

**Buen desempeño.** Este es un reconocimiento que se brinda a aquellos trabajadores que evidencian un desempeño destacable o en algunas ocasiones a aquellos que laboraron en alguna fecha o servicio en particular, tal es el caso que dentro de la enfermería se puede considerar la tendencia mundial de tener personas con perfil y calificados en las áreas determinadas, como es la emergencia, en ellos se realiza una asignación económica adicional por desempeño en el área crítica, que de alguna forma logra compensar su desempeño, algunas veces se otorga en fechas especiales luego de una calificación. (Idrogo, M. 2017).

### **C. Políticas administrativas**

Las instituciones o empresas presentan su normativa que regula sus procesos o procedimientos internos y externos, los mismos que deben ser conocidos por todos los miembros de la institución a fin de que sea respetada y cumplida, garantizando con ello el fortalecimiento del rubro al que corresponda la institución o



empresa, dentro de esta normativa se puede considerar documentos que van desde el acta o documentación de creación y permisos de funcionamiento, estatutos, reglamentos generales, específicos y directivas, los socios o miembros están obligados a conocerlo como parte de un compromiso del trabajador o todos los elementos del trabajo. (Blázquez S. 2014)

**Normas.** Toda institución debe contar con información normativa o reglamentaria que regule su funcionamiento dentro de los parámetros de ley que corresponda, por ello se considera que la norma es el conjunto de documento o protocolos que parametriza el funcionamiento de la institución dentro del respeto al estado de derecho; estas deben estar aprobados por el organismo interno que corresponda y de aplicación por todos los miembros de la institución, puede estar conformado por el estatuto, reglamento y otros de la institución.

**Toma de decisiones.** Una de las características que determinan el éxito profesional sobre todo en el sector salud es la capacidad de tomar decisiones con premura y efectividad sobre todo en entornos de emergencia, por ello la importancia de esta tarea en los enfermeros, para ello debe existir el suficiente conocimiento teórico y práctico que permita mediante un análisis rápido y concienzudo determinar la mejor alternativa a ejecutar, lo que en muchas oportunidades puede ser objetado o cuestionado por los pares o superiores, sin embargo cuando se demuestra ser correctas y meditadas las decisiones, logran tener un respaldo importante, para ello influye mucho el tener criterio y sentido común (Urrutia S. 2017).

**Turnos y horarios.** Es considerado el periodo de tiempo que debe trabajar el personal de salud, en este caso el enfermero, así como los días en los que deberá desempeñarse, para ellos se debe indicar que, el personal de enfermería tiene un régimen laboral especial que se denomina guardias diurnas y guardias nocturnas que consisten una jornada laboral de 12 horas con 30

minutos horas continuas, los mismos se programan de manera rotativa y alternancia, según la necesidad haciendo un total de 150 horas mensuales. (Urrutia S. 2017).

**Misión y visión.** Toda empresa desde el momento de su constitución debe tener el propósito de ser y sus objetivos claros, de tal forma la misión es la razón del hacer todo los días; mientras, la visión es lo que se pretende ser en el futuro como consecuencia de lo que se hace todos los días, en efecto tiene que haber coherencia entre ellos. (Santana J. 2017)

#### **D. Relaciones sociales**

El ser humano es un ente sociable por naturaleza, esto quiere decir que está en nuestros genes la necesidad de comunicarnos y establecer interrelaciones sociales con nuestros pares o semejantes, ello nos ayuda en el cumplimiento de necesidades, rutina diaria, así como en el negocio, estudios o trabajo, específicamente la labor de enfermería establece vínculos con el paciente, familiares y compañeros de trabajo. Como usuario interno también tiene necesidad y existe la razón por que trabajar. (Blázquez S. 2014)

**Relaciones interpersonales.** Es la interacción con otros individuos o seres vivos, para ello se hace uso de los parámetros comunicativos que incluyen la transmisión de un mensaje utilizando un código entre emisor y receptor a través de un canal, este puede realizarse mediante un lenguaje verbal o no verbal en directa relación con la humanidad, naturaleza y sociedad. A través de esta relación interpersonal se transmiten emociones, sentimientos, pesares e información que solo el hombre puede percibir y filosofar buscando o cuestionando la razón. (Guillén M. 2017)

**Trabajo en equipo.** Es el proceso mediante el que un grupo de individuos confluyen en un mismo objetivo, en razón de ello cada uno aporta sus capacidades a fin de cumplir con lo previsto o

planificado, el siglo XXI demuestra la necesidad de la formación de grupos multidisciplinarios que trabajen organizadamente a fin de potenciar las capacidades individuales a través de logros superiores a lo esperado, por lo que queda demostrado que el correcto y coordinado trabajo en equipo genera prosperidad y éxitos a los elementos de un proceso productivo, logrando cumplir con objetivos institucionales o metas establecidas, es importante considerar que mientras se trabaje individual o por grupo siempre existirán diferencias en la eficiencia de los resultados. (Guillén M. 2017)

**Liderazgo.** Considerado la capacidad de dirigir o encabezar un proceso o trabajo, ello debido a múltiples características en las que, desde el punto de vista personal, depende de las cualidades innatas, habilidades sociales o habilidades blandas, según el tipo de trabajo será necesario alguna característica en particular para definir el liderazgo de una persona, sin embargo, todo líder debe ser capaz de trabajar enfocado en el logro de la meta u objetivo, dejando de lado el interés personal sobreponiendo a ello el bien colectivo prescindiendo los suyos. (Llancari C. 2017)

**Solidaridad.** Es una cualidad personal inclusive se considera como un valor, que consiste en sumarse a una causa común, como una muestra de adherirse prescindiendo su interés personal, sobre todo ocurre en momentos de dificultad o cuando existe una mayor necesidad. (Santana J. 2017)

## **E. Desarrollo personal**

Es el proceso mediante el que se logra un aprendizaje que eleva las capacidades o características de un individuo, como consecuencia de un desarrollo o mejora de habilidades, lo que puede conllevar a desarrollar capacidades extraordinarias, asumir responsabilidades con conciencia

social y permitir una identidad propia, para ello se requiere fortalecer o crear nuevas competencias en el individuo que garanticen el logro de los objetivos planteados. (Blázquez S. 2014)

**Desarrollo técnico científico.** Los países desarrollados del mundo, tienen dentro de sus políticas el fomento de la ciencia y la tecnología, hoy en día los países en vías de desarrollo también lo consideran, es por ello la importancia de que toda persona para ser sostenible tiene que estar comprometido con el avance de la ciencia y la tecnología, no basta con una formación general, es importante desarrollar nuevos conocimientos, competencias y tener capacidades que respondan a la necesidad de los usuarios, el uso de la tecnología, informática y comunicaciones encajan perfectamente en ello. (Llancari C. 2017).

Es preciso indicar que la enfermería no escapa a ello ya que como toda ciencia de la salud debe estar acorde al avance de la tecnología adecuándose a los nuevos parámetros de trabajo que marque la ciencia.

**Trascendencia personal.** Todo ser humano es por naturaleza un ente que busca destacar, en distintas áreas u oficios, es por ello que se considera uno de los fines supremos del hombre, demostrándose mediante una búsqueda constante de aprobación, lo que se traduce en una actitud servicial, y un comportamiento que aplique el bien, a fin de ser reconocidos como modelos de admiración y trascender a través de la influencia sobre otros individuos en sus modos de vida, conductas o comportamientos. (Idrogo, M. 2017).

**Pasión.** Desde el punto de vista del desarrollo personal se puede considerar la pasión como la relación que genera un individuo con algo, lo que conlleva en el mayor de los casos a invertir más tiempo de lo usual en ello, inclusive dinero, lo que en múltiples ocasiones no es rentable ni obligado, pero debido a la afinidad extrema con ese algo, se mantiene sostenible en el tiempo, esta pasión puede ser por el trabajo, arte, deporte, amor,

entre otros. (Arbaiza, L. 2010).

**Organización.** Se conoce como una estructura de administración, donde confluyen un conjunto de personas, con la finalidad de lograr objetivos institucionales, siempre es importante la participación del talento humano.

**Realización personal.** Es el proceso interactivo del desarrollo del hombre como una máxima aspiración de lo que uno quiere lograr ser, que encuentra en juego con los ideales, lo que permite sentirse útil e importante dentro de una organización, permite la vivencia a plenitud y como tal genera satisfacción personal por sus logros. (Arbaiza, L. 2010).

**Propósito.** Es un término muy asociado a la voluntad del hacer para lograr objetivos, que denota acción incesante que busca la modificación de su propia conducta, pueden ser individuales y colectivos. (Idrogo, M. 2017).

## **F. Desempeño de tareas**

En las diversas áreas de estudio o trabajo se considera el desempeño de tareas como aquello relacionado con el buen rendimiento en el trabajo o inclusive en las actividades establecidas que denotan un desempeño laboral que busca la sobresalir en el trabajo, que conlleva ser competente e idóneo para el puesto donde se desempeña, en la actualidad la producción, rendimiento son temas medibles como gestión de recursos humanos en los hospitales. (Blázquez S. 2014)

**Valor supremo.** Considera al motivo o razón superior que conlleva a algo, considerado como un valor importante por encima de todo tipo de código. La religión no necesariamente es un medio para lograr la paz interna, sin embargo, puede constituirse como un impulso o guía para buscar la paz tranquilidad con lo que uno realiza un valor importante de acuerdo a su mandato de conciencia.

**Relevancia.** En el proceso de trabajo o análisis cotidiano se genera una valoración o priorización a aquellas tareas o trabajos, objeto, proceso, que se consideren de importancia, como tal según sea su concepto cada uno otorga un valor, siempre se debe considerar la jerarquía y clasificación de lo que es primero para una intervención. (Santana J. (2017)

**Habilidades especiales** Es el término usado para describir aquellas capacidades o competencias sobresalientes en algún individuo que lo destaque frente a sus pares. También son consideradas como el desarrollo de capacidades generadas en respuesta a una necesidad, para suplir con correctamente alguna falencia, está relacionada al proceso de aprendizaje como un mandato cognitivo que tiene aplicación práctica y resoluta. (Ruiz 2017)

**Dignidad.** Es el valor supremo de la vida que le permite razonar, filosofar, con criterio y sentido común que le hace visible, además permite el reconocimiento y respeto por la otra persona en todos sus extremos al margen de su condición social, política, religiosos, artístico, etc. (Mateo, 2017)

**Prolijo.** Se puede definir como aquel individuo responsable de realizar un juicio o evaluación minuciosa y escrupulosa dalguna actividad garantizando el cuidado, asertividad y emisión correcta de la palabra, acción, tarea u otro. Incluye la capacidad de corregir pequeños detalles que marcan la diferencia, es el hacer bien cumpliendo exactamente los procesos y técnicas adecuada, para no llegar al error o falla. (Ruiz 2017)

**Técnica correcta.** Es la utilización práctica de la teoría, respetando exactamente los pasos, procesos, minimizando al extremo los errores, para ello es importante la disciplina personal, tiempo y dinero para contar con el mínimo indispensable, (Ruiz 2017)

## **G. Relación con la Autoridad**

Engloba la relación o interacción que debe desarrollarse de manera horizontal y armoniosa entre los empleadores y empleados, permitiendo una distribución del poder que establezca cumplir con los deberes, es importante observar en el proceso productivo, al margen de la legislación tiene que observarse algunas condiciones y cualidades de las personas que ejercen el poder. (Blázquez S. 2014)

**Escucha activa.** Es una habilidad social comunicativa, que permite la emisión de mensajes y la recepción de los mismos a través de mostrar interés de escuchar al interlocutor y dar respuesta concreta, lo más importante de todo el proceso es mostrar la disponibilidad e interés por la otra persona, en ello también influye las emociones y sentimientos. Es parte de la terapéutica como una estrategia para liberar a las personas de su mundo interior. (Contreras, V 2015).

**Buen trato.** En el proceso comunicativo cumpliendo el rol de emisor o receptor incluyendo un lenguaje verbal o no verbal, se permite la práctica sistemática de respeto y uso adecuado del lenguaje que expresa un término asertivo y afectivo, sustentado en la tolerancia de aceptación con sus defectos y virtudes, y la cordialidad como ´premisas de comunicación (OPS/OMS. 2016).

**Empatía.** Es la capacidad del individuo de actuar con respeto considerándose como el receptor a pesar de cumplir la función de emisor, es para algunos considerado el ponerse en lugar del otro y en consecuencia generar un trato asertivo bajo la premisa de: “tratemos a otros como nos gustaría que nos traten” También puede considerarse la capacidad del hombre de encontrar un vínculo con su prójimo para establecer un proceso de acercamiento que confluye en el interés por ayudar incondicionalmente, donde las personas pueden vincularse como si fuera mentes gemelas, las comunicaciones no tienen límite. (OPS/OMS. 2016).

**Cordialidad.** Es el proceso de la comunicación donde su característica principal es mostrar permanentemente alegría, buen trato y respeto, promover el optimismo durante el trabajo, que se sustenta en el trato fino, suave, agradable que denota una buena educación. (Contreras, V 2015).

**Autonomía.** Es un término que denota independencia, personas que no se dejan influir por la atmósfera externa, su esencia se sustenta en la toma de decisiones correctas, sin embargo, se requiere de muchos conocimientos, la autonomía puede estar presente cuando se tiene independencia, cultural, económica, cognitiva, etc. (Contreras, V 2015).

**Justo y equitativo** Se refiere a la integridad del hombre como valor supremo, donde se imparte justicia como un valor, donde ninguna persona puede ser marginada por su raza, credo, política, inclusive por la forma como se conduce, la distribución equitativa de igual para todos, sin excepción. (Ruiz 2017)

### **3.2.2. Calidad de vida**

Según la OMS, la calidad de vida es lo que piensa una persona del lugar que tiene en su vida, su cultura y valores en relación con sus metas, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. En relación con su salud física, psicológico, independencia, relaciones sociales y relación con el entorno. (EcuRed.cu, 2018)

Los enfermeros son profesionales egresadas de una universidad, preparadas para la promoción, prevención, rehabilitación de la salud, y hoy en día se especializan en áreas definidas que las enfrenta sobre todo en los hospitales grandes de las metrópolis como Lima a diferentes situaciones que se suman a los personales entonces ya cabe saber cuál es la Calidad de vida profesional de los enfermeros.

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



## **A. Bienestar físico**

Es la garantía que el cuerpo humano está funcionando anatómica y fisiológicamente a perfección, de tal forma no existe limitación alguna, denota calidad y el buen hacer sin limitación alguna. (Quintana, 2016)

**Agotamiento.** Es la falta sustantiva de fuerza que significa carencia de energías, para desarrollar un trabajo específico, el cual puede ser producto de cansancio que conlleva a la persona a permanecer dormido o simplemente puede ser una clínica de otras enfermedades. (Peña 2017)

**Dolor.** Es una expresión psicológica emocional subjetiva desagradable que denota una alteración fisiológica de algún segmento del cuerpo, científicamente se produce por falta de aporte de oxígeno, sin embargo, tiene un dolor psicósomático que logra perturbar su desarrollo diario. (Peña 2017)

**Cansancio.** Se produce luego de una jornada intensa en el trabajo que produce desgaste físico, emocional, que compromete directamente la producción y rendimiento de los enfermeros, muchas veces ocurre que la demanda del paciente en los servicios de salud supera con creces la oferta. (Peña 2017)

**Reacción alérgica.** Es la respuesta de sensibilidad del cuerpo humano a lo denominado alérgeno, pues es de conocimiento público las enfermeras están expuestas a sustancias como tóxicas, antisépticos, antibiótico, jabones, guantes para el ejercicio que generan reacciones atópicas en piel y mucosas, importante subclínico y sin notificación aparente. (Ruiz 2017)

**Sueño y descanso.** Es una necesidad básica del hombre, una

determinada cantidad de hora están abocado para dormir, además tiene que haber tiempo a intervalos dedicados al descanso, que permite reponer o recuperarse de las energías perdidas. (Ruiz 2017)

## **B. Bienestar social**

Es el conjunto de factores que permiten el buen desempeño y mejoran la calidad de vida de los enfermeros, como tal responde a las necesidades satisfechas (Quintana, 2016)

**Comunicación asertiva.** Es la comunicación equilibrada que permite imponer respeto, la información sea clara y concisa, donde no se produzca ningún tipo de maltrato, a su interlocutor, más por el contrario incluye como un facilitador de la comunicación con su semejante. (Quintana, 2016)

**Apoyo** Es el proceso que se sustenta en la provisión de soporte de toda índole para cumplir con satisfacer sus necesidades básicas, que puede ser desde una escucha activa hasta ofrecimiento de bienes y materiales. (Quintana, 2016)

**Confianza.** Es la esperanza suprema que tiene la persona de lo que va ocurrir en el futuro, o simplemente deposita su esperanza en función de una experiencia previa, por cumplimiento o valor referido. (Quintana, 2016)

**Habilidad social.** Es una conducta aprendida de manera innata, de la sociedad de la forma como desarrollarse con sus semejantes de la manera más adecuada, extendiendo la posibilidad de una persona con mucha competencia. Pueden ser diversas y sirven para un buen desempeño. (Peña 2017)

**Responsabilidad social.** Es la observación ética en su

desarrollo diario con su propia persona, familia, y su entorno, que permite aceptar el cumplimiento de las normas sociales y las leyes vigente, es parte de la convivencia diaria. (Peña 2017)

### **C. Bienestar psicológico**

Desarrolla las diferentes condiciones donde las personas tienen que tener una dirección de positivismo para lograr a satisfacción de sus necesidades básicas y lograr la calidad de vida. (Quintana, 2016)

**Aspecto personal.** En ello se considera el arreglo personal, el mensaje que puede expresar al exterior, de modo que las personas como lo ven tratan es importante considerar como parte de su calidad personal, los psicólogos refieren que el aspecto personal es el indicador del mundo interno. (Urrutia S. 2017)

**Ansiedad.** Estado fisiológico de respuesta extrema al riesgo potencial a que las personas responden, con la segregación de un conjunto de sustancias bioquímicas en el organismo como la adrenalina, los corticoides, somatostatina entre otros. Ocurre por estar sometido a presiones de gran envergadura, taquicardia, palabras entrecortadas, sensación de huida. (Urrutia S. 2017)

**Estrés.** Son respuestas humanas negativas del hombre a un estresor laboral, que influyen negativamente a situaciones adversas, por lo general produce agotamiento físico y mental, despersonalización y falta de la realización personal.

**Tolerancia.** Estado emocional del hombre de ser ecuánime en

aceptar a las personas y ser aceptado, a pesar de no estar de acuerdo, por lo usual logran las personas con mucho desarrollo social, técnico y académico, sin embargo, la tolerancia debe ser considerada como una cualidad importante de la familia y la sociedad. (Lipa. 2016)

**Aislamiento.** Cuando por distintas situaciones se ponen ajeno a lo que ocurre en su entorno, ser indiferente, no participar en actividades comunales o trabajos en equipo. Algunas veces está asociado a la intolerancia, segregación o marginación, también puede ocurrir en situaciones de autoestima baja. (Lipa. 2016)

#### **D. Bienestar Espiritual**

Consiste buscar un soporte de un poder subjetivo que se sustenta en la fe personal o del grupo que logra el bienestar y tranquilidad. (Quintana, 2016)

**Ayuda religiosa.** Buscar la ayuda a un sacerdote, pastor espiritual, un consejero espiritual es vital, muchos de nuestros quehaceres se sustentan en la divinidad, muchos de ellos tienen un arraigo cultural que se sustenta sociológica y antropológicamente. (Contreras, V 2015)

**Confianza en dios.** En situaciones extremas cuando se pierde alguna objetividad de la realidad, se genera un espacio donde las personas logramos implorar algún acontecimiento divino superior de fuerza de incalculable valor, depositamos nuestra fe y esperanza para que así fuere, donde nos propone algún momento de tranquilidad para encontrar la paz espiritual.

(Contreras, V 2015)

**Ceremonia religiosa.** Las ceremonias religiosas pueden expresarse de distintas maneras, desde una simple oración a cultos con ceremonia, sin embargo, la realidad nos ilustra que siempre el hombre cree en ser superior a ello encomienda todo el día su porvenir, hasta las personas materialistas en un determinado momento temen de lo que puede ocurrir. (Quintana, 2016)

**Meditación.** Es un proceso mental donde las personas se ponen al servicio luego de una profunda reflexión, conjura un proceso crítico reflexivo de su quehacer, ayuda mejorar el espacio de sosiego personal. (Quintana, 2016)

**Bien decir.** En la actualidad es común escuchar el deseo de la persona al momento de la despedida que se die bendiciones, siempre anhelamos el bien a la otra persona consciente o inconscientemente, porque nace hacerlo, es precisamente ello el hablar bien o el decir bien es una bendición, es una categoría de otorgarle el bien. (Quintana, 2016)

### **3.2.3. Teoría de Enfermería que respalda la investigación de Martha Rogers**

Este estudio se apoya en la Teoría de enfermería de Martha Rogers, principista que promueve los derechos humanos en el mundo, la teoría de seres humanos unitarios, que utiliza el pensamiento lógico crítico y deductivo en las diferentes inferencias, a través de la promoción de la salud, preocupado para que las personas cumplan con la satisfacción de sus necesidades básicas, sin distinción de otra naturaleza que se adapta siendo dúctil a las diferentes circunstancias de la vida. Es quien en la actualidad promueve que las personas deben utilizar

con ponderación y medida los elementos que pueden contravenir la salud de los usuarios mediante las intervenciones de enfermería como una cosmovisión global.

El modelo teórico de Martha Rogers apoya que todo es dinámico y nada es estático, ninguna se repite la tarea promocional unitario de entender la salud humana tanto en la prevención son básicos. La enfermería cuida la salud, rehabilita y asiste de manera coherente con cuatro teorías a tener en cuenta: Ser unitario en todas sus dimensiones como unidad del cuerpo, alma y mente, Ser abierto para la realización personal con apertura que permite una intervención de varios enfoques, Ser unidireccional todos concluyen en un solo propósito de promover o cuidar la salud, finalmente respetar sus patrones culturales de organización propia, el mismo que en reiteradas oportunidades considera es el hombre una energía que promueve el cambio en la humanidad, sociedad y la propia naturaleza para satisfacer sus necesidades básicas y mejorar la calidad de vida de los seres humanos. (Marriner y Raile 2018).

En la presente investigación resalta al hombre como el único elemento racional que entienden la necesidad de mejorar su calidad de vida, es común en las personas buscar el desarrollo personal, alejar al ser humano de los riesgos que significare le teoría que apoya en la teoría de Martha Rogers, donde el enfermero tratará de encontrar diariamente las condiciones de trabajo básicas de trabajo adecuadas para tener lograr la satisfacción de la enfermera, como tal las intervenciones es mejorar las condiciones del ambiente laboral, el ratio enfermero paciente, implementar los servicios de salud, dotar de horas de alimentos, horario de descanso está comprendido, inclusive la necesidad de ser comprendido e informado como corresponde en el momento ideal en ella y por ello redundará en la mejor

calidad de vida profesional que será expresado como bienestar, considerando sus dos campos de energía, el del ser humano y el entorno que son un todo único, que son sistemas abiertos en continuo cambio. El entorno es un campo de energía irreductible y pan dimensional, infinito y obedecen a constantes cambios innovadores, impredecibles y expresados por muchos hechos. Entonces por el pan dimensional la enfermera debe mantener su propio equilibrio.

- a. **Campo energético:** Los cuidados enfermeros tiene una característica de ser constante y sostenible en el tiempo, los cuidados se presentan o se brindan en salud y enfermedad siempre pretende unificar el cuidado, nada es estático, los mismos se sostiene a ser irrenunciable
- b) **Universo de sistemas abiertos:** El estudio físico y fenomenológico refieren que el ser humano es energía y también en su entono existe energía, unos a los otros se relacionan como un proceso normal, se vive o convive con normas sociales al cual se respeta, el derecho es un hecho importante a tener en cuenta.
- c) **Patrones:** Las dimensiones del hombre tanto físico, social, psicológico y espiritual es único e independiente a cada caso, su fisiología y anatomía cuando conjuga produce energía, la actitud de pos si irradia una energía tanto positivo o negativo, por ello es importante resaltar el patrón o conducta a tener en cuenta cuando se pretende entender la satisfacción laboral como la necesidad a tener en cuenta en el desarrollo de la vida diaria.
- d) **Tetradimensionalidad:** Nada es aislado, para entender el desarrollo del hombre se tiene que entender que el enfoque

es de varios ángulos o posiciones como si fuera un prisma, dependerá mucho de dónde quieras analizarlo o estudiarlo la realidad es vivir con calidad o se pretenda siempre la mejor plataforma de estar bien.

### 3.3. Marco conceptual

**Actividades:** Son asignaciones a desarrollar, los trabajos, labores o funciones que realizan en este caso particular las enfermeras o el personal indicado para un procedimiento específico. (Mateo, S 2017)

**Actividades asistenciales:** Son los actos, funciones que se ejecutan directamente sobre los pacientes para su recuperación de su salud física o mental, pudiendo esta realizarse en la comunidad como consecuencia de una interrelación de asistir el cumplimiento de una necesidad básica. (Contreras, V. 2015).

**Adecuada:** Es referente a ser aceptada, que es óptima, que está preparada, que está de acuerdo a como se requiere, que cumple los requisitos, es lo indicado, es oportuno, es útil para el logro de objetivos, cumple con el mínimo indispensable (Vásquez, 2016).

**Apoyo:** Es brindar la ayuda, colaboración, refuerzo, respaldo, acuerdo, protección, que realiza una persona, grupo, o institución para la mejora de

las situaciones que lo requieran que sirve como un soporte importante o vital para su consecución (Contreras, V. 2015).

**Apoyo directivo:** Es soporte de parte de los directivos para conseguir objetivos, se constituyen como un factor determinante que



se sustenta en la gestación del recurso como consecuencia del esfuerzo y trabajo bien hecho, estos son factores que influyen en la productividad de los profesionales. (Vásquez, 2016).

**Autonomía:** Es inherente a la toma de decisiones, programar actividades, organizar un servicio o su trabajo, poder participar en diversos actos de mejora de la calidad de atención con criterio y sentido personal. (OPS/OMS. 2016)

**Calidad:** Son características que tienen un valor agregado ante los demás. En salud la calidad es lo que lleva al individuo a la máxima satisfacción para mejorar o conservarse física y psicológicamente, aplica a los servicios, procesos, productos y servicio. (Chiang V. 2010)

**Capacitado:** Es la persona que tienen las competencias necesarias para cumplir una función específica, que está preparada para la realización de alguna actividad o para responder las expectativas sobre un acto, función, responsabilidad o evaluación que se le asigne es propio de la selección de la psicología organizacional. (Vásquez, 2016).

**Características:** Una señal que distingue o imprime cualidades que logran diferenciar a una persona, cosa, lugar, situación, actividad, acto, función, etc., de las demás. (MINSA, 2014)

**Características sociodemográficas:** Son el conjunto de cualidades biológicas, sociales, económico, culturales que tiene la población sujeta a estudio y que pueden ser medibles los mismos pueden influir o determinar una situación como causa efecto, pueden tener direcciones positivas y negativas. (Vásquez, 2016).

**Competencia:** Es la respuesta a las diferentes expectativas de otras, que puede ser su compañero, jefe o jefes, directivos de alguna institución, organización o centro de trabajo como las enfermeras en un centro sanitario o en el trabajo particular que realiza. Pues sobrepasa sus habilidades y responsabilidades. (MINSA, 2014)

**Competencia profesional:** Son las habilidades de una persona muy hábil, eficiente y eficaz en su profesión u oficio. De allí que cada trabajador o persona realizan tareas los mismos requieren calificación por parte de los expertos. (Mateo, S 2017)

**Creativo:** Es la capacidad de desarrollar habilidades sociales, artísticas inclusive comunicacionales, donde las personas que tienen la capacidad o habilidad de estimular, promover, empujar, renovar, reestructurar, generar alguna situación, con ideas o conceptos nuevos propios de él a través de su raciocinio. (MINSA, 2014)

**Directivo:** Es el representante legal de las instituciones que crea el ambiente y clima laboral adecuado dentro del grupo de trabajo, ayuda a cada empleado a completar su trabajo, aporta conocimientos e ideas y hace que se trabaje en armonía con sus compañeros, así como con otros equipos. (Vásquez 2016).

**Estrés:** Es la respuesta emocional ante una situación apremiante que altera la parte psicológica y física de las personas, muchos de ellos resultan ser desagradable e incómoda. Internamente la persona se desequilibra por alguna causa externa, como inestabilidad laboral, exceso de trabajo u otra circunstancia que pueda provocar tensión (OPS/OMS. 2016)

**Motivación intrínseca:** Es la fuerza e intensidad que es generado por el individuo con la finalidad de lograr objetivos por sí mismo cuando o desea, para aquello que le apetece. Lo lleva consigo, no depende del exterior y la pone en marcha cuando lo considera oportuno. (Mateo, S 2017)

**Promoción:** Deviene de la palabra de promover, vender, las características de un determinado servicio, producto y servicio para que sean usado con antelación del bien hacer. (MINSAL, 2014)

**Satisfacción laboral:** Es resultado de utilizar determinado producto, servicio y proceso que coma su expectativa personal, puede tener la participación en determinados espacios como ocurre con el trabajo que se realiza y esto está supeditado a muchas situaciones como el salario o sueldo. (MINSAL, 2014)

**Servicio:** Es una función pública. También puede tener la connotación de extender toda las posibilidades materiales y obras a la persona que requiere como un cumplimiento de servir (Contreras, V. 2015).

**Servicio de emergencia:** Es la unidad orgánica encargada de brindar atención médico-quirúrgica a los pacientes en emergencia y en riesgo inminente de muerte y que requieran vigilancia médica permanente. (MINSAL, 2014).

**Sueldo:** Es la contraprestación económica que se recibe por el trabajo que realiza una enfermera o cualquier otro trabajador, que generalmente es mensual. (Chiang V. 2010)

**Supervisión:** Proceso deliberado de la las personas que ostentan un cargo específico en el cumplimiento de sus funciones sobre sus subordinados. (MINSA, 2014)

**Tensión con el trabajo:** Deviene de las exigencias en el trabajo en el cumplimiento de una función, depende mucho de factores internos y externos. (OPS/OMS. 2016)

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Tipo y nivel de la investigación.**

El tipo de la tesis es básico con enfoque de investigación cuantitativo, ya que pretende brindar un aporte objetivo y científico sobre un hecho real, tangible por tanto observable, medible, reproducible, generalizable y predictibles de corte transversal, por su elección del método o camino que lleva a obtener de la investigación resultados válidos que respondan a los problemas, objetivos y fundamentalmente a la hipótesis que se plantea como fin supremo de la investigación. (Carrasco, 2005)

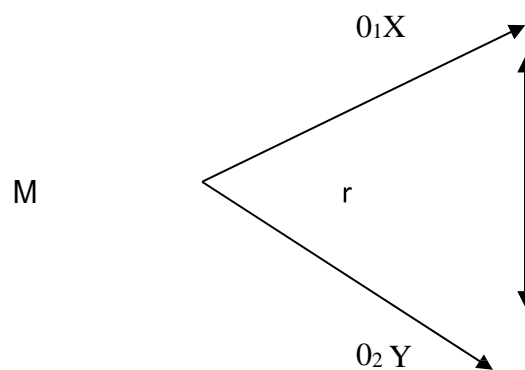
El nivel de la investigación es descriptivo y correlacional porque se describe el comportamiento de las variables y su grado de relación entre las variables, como se presenta en la realidad, partiendo de lo general a lo particular. Se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre una de las características del análisis que se estará investigando, para responder la causa de los sucesos y fenómenos físicos o sociales, se puede considerar como uno de los métodos más completos. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

### **4.2. Diseño de Investigación**

El diseño de estudio de la presente investigación fue no experimental, de corte transversal, que es aquel que no implica una manipulación en las variables o fenómenos a estudiar, ya que su propósito es determinar las características principales del problema y la medición de los hechos sin variar o manipular la situación solo

pretende estudiarlo en su real contexto natural para establecer un diagnóstico y pronóstico de la situación actual del futuro. (Hernández, 2014) Lo que es precisamente lo que se realiza en el presente estudio el cual es observar los fenómenos tal como se dan en su contexto habitual, para después analizarlos.

Rasgos, propiedades y cualidades de un hecho o fenómeno de la realidad en un momento determinado” y fue transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández, 2014)



Leyenda:

M = Enfermeras

Ox = Satisfacción laboral

Oy = Calidad de vida

r = Relación entre variables

### 4.3. Población – Muestra

#### 4.3.1. Población.

Se describe la población como un grupo de personas que aportarán información importante en el proceso de desarrollo de la investigación (López, 2004). En el presente estudio la población estuvo conformada por los 108 enfermeros que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue.

N=85

#### **4.3.2. Muestra**

Respecto a la muestra, esta se considera a la porción representativa de la población definida (Carrasco, 2014). La muestra estuvo constituida por los 108 enfermeros que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue.

n= 85

#### **Criterios de inclusión y exclusión**

##### **Inclusión**

- Todos los Enfermeros que laboran a la fecha en el servicio de emergencia en el Hospital Hipólito Unanue
- Enfermeros que deseen participar voluntariamente en la investigación

##### **Exclusión**

- Enfermeros que se encuentren gozando de licencia o vacaciones o de otros servicios
- Enfermeros que no desean participar en la investigación

#### **4.3.3. Muestreo**

Para esta investigación se planteó un muestro no probabilístico de tipo censal debido a que se trabajó con una muestra de igual cantidad que la población.

#### **4.4. Hipótesis general y específicas**

##### **4.4.1. Hipótesis general**

Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en enfermeros del servicio de emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021.

##### **4.4.2. Hipótesis Específicas**

**HE1: Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en su dimensión bienestar físico en**

**enfermeros, Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021.**

**HE2: Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en su dimensión bienestar social en enfermeros, Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2019.**

**HE3: Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y calidad de vida en su dimensión bienestar psicológico en enfermeros, Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021.**

**HE4: Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y calidad de vida en su dimensión bienestar espiritual en enfermeros, Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021.**

#### **4.5. Identificación de variables**

##### **Satisfacción laboral**

Es la expresión suprema de un anhelo o expectativa que se genera de su propio trabajo, en relación a los componentes y beneficios recibidos, que tiene como un objetivo primordial el complacer su falencia, ausencia o escases en el trabajo, es importante sopesar en la estructura

organizacional puesto que ello puede generar impactos positivos y negativos, guarda relación estrecha con la producción y productividad, puesto el recurso humano es el capital más importante en la organización, los mismos pueden ser determinado por factores internos y externos. (López, 2017).

##### **Calidad de vida**

Se conoce como la percepción subjetiva de las diferentes experiencias del hombre sobre su vida social en el quehacer diario, y el cuidado de su propia salud con relación a un producto adquirido, servicio recibido, los



pasos que se sigue para la consecución de un determinado bien, en los últimos tiempos tiene mucho énfasis en buscar el bienestar personal físico, social, psicológico y emocional que están ligado a la salud, educación, alimentación, en fin es el producto final de su desarrollo diario que pueden ser expresados personalmente y colectivamente. (Oblitas, 2016)

#### 4.6. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción laboral	Es la expectativa o anhelo que se tiene sobre el propio trabajo en relación a los componentes y beneficios recibidos, que tiene como un objetivo primordial el cómo hacer su falencia, ausencia o escases en el trabajo.	Para esta variable se usó el cuestionario de Satisfacción laboral, el que consta de 36 ítems organizados en 7 dimensiones, cada ítem puede ser calificado de 1 a 3 puntos dependiendo la respuesta: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca: 1</li> <li>• A veces: 2</li> <li>• Siempre: 3</li> </ul>	<b>D.1:</b> Condiciones físicas y materiales	Distribución de la infraestructura Equipos y materiales Comodidad y facilita Condiciones básicas Materiales de escritorio	Ordinal
			<b>D.2:</b> Beneficios laborales y remunerativos	Remuneraciones Compensaciones Bono de reconocimiento Buen desempeño	
			<b>D.3:</b> Políticas administrativas	Normas Toma de decisiones Turnos y horarios Misión y visión	
			<b>D.4:</b> Relaciones sociales	Relaciones interpersonales Trabajo en equipo Liderazgo Solidaridad	
			<b>D.5:</b> Desarrollo personal	Desarrollo técnico científico Trascendencia personal Pasión Organización Realización personal Propósito	
			<b>D.6:</b> Desarrollo personal	Valor supremo Relevancia Habilidades especiales Dignidad Prolijo Técnica correcta	
			<b>D.7:</b> Desarrollo personal	Escucha activa Buen trato Empatía Cordialidad Autonomía Justo y equitativo	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Calidad de vida	Es la percepción subjetiva de las diferentes experiencias del hombre sobre su vida social en el que hacer diario, y el cuidado de su propia salud, en los últimos años tiene mucho énfasis en buscar bienestar personal físico, social, psicológico y emocional que están ligado a la salud, educación, alimentación.	Para esta variable se usó el cuestionario para medir la calidad de vida, el que consta de 20 ítems organizados en 4 dimensiones, cada ítem puede ser calificado de 1 a 3 puntos dependiendo la respuesta: <ul style="list-style-type: none"> <li>•Nunca: 1</li> <li>•A veces: 2</li> <li>•Siempre: 3</li> </ul>	<b>D.1:</b> Bienestar físico	Agotamiento Dolor Cansancio Reacción alérgica Sueño y descanso	Ordinal
			<b>D.2:</b> Bienestar social	Comunicación asertiva Apoyo Confianza Habilidad social Responsabilidad social	
			<b>D.3:</b> Bienestar psicológico	Aspecto personal Ansiedad Estrés Tolerancia Aislamiento	
			<b>D.4:</b> Bienestar espiritual	Ayuda religiosa Confianza en dios Ceremonia religiosa Meditación Bien decir	

## **4.7. Recolección de datos**

### **4.7.1. Técnica**

La técnica empleada en la presente investigación fue la encuesta, ella consiste en una recolección sistemática de información en una muestra de personas en este caso la encuesta fue realizada a los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, independientemente de su condición laboral, ello con la finalidad de indagar sobre la satisfacción laboral y la calidad de vida de aquellos que serán parte del estudio.

### **4.7.2. Instrumento.**

El instrumento que se utilizó para la primera variable fue un cuestionario elaborado por Angie Madelaine García Hanco en el 2018, en el que se evidencian ítems con la finalidad de medir la satisfacción laboral de manera integral, el mismo está constituido por 36 ítems distribuidos en preguntas para las 7 dimensiones consideradas en la variable: Condiciones física y materiales con 5 ítems, Beneficios laborales y/o remunerativos 4 ítems, políticas administrativas 5 ítems, relaciones sociales con 4 ítems, desarrollo personal con 6 ítems, desempeño de tareas con 6 ítems y relación con la autoridad con 6 ítems, Cuya confiabilidad interna y original según el alfa de Cronbach es de 0,978. Sin embargo, antes de su aplicación fueron adaptadas por la investigadora y validadas por jueces expertos y luego se volvió a aplicar una prueba piloto para determinar la confiabilidad interna para la presente investigación.

Para la segunda variable también se utilizó como instrumento un cuestionario que permitió medir la calidad de vida de los enfermeros que formaron parte de la muestra del presente estudio, este fue elaborado por la Lic. Enciso Ore Elsa en el 2017 y contiene 20 ítems distribuidos en 4 dimensiones, entre ellas: Bienestar físico: (5 ítems), Bienestar Social: (5 ítems), Bienestar Psicológico (5) y Bienestar Espiritual (5). El mismo refiere una confiabilidad original

de 0.884. es preciso indicar que el instrumento antes mencionado fue adaptado por la investigadora, luego validado por profesionales competentes y con experiencia, posterior a ello se determinó la confiabilidad estadísticamente mediante una prueba piloto.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de Resultados

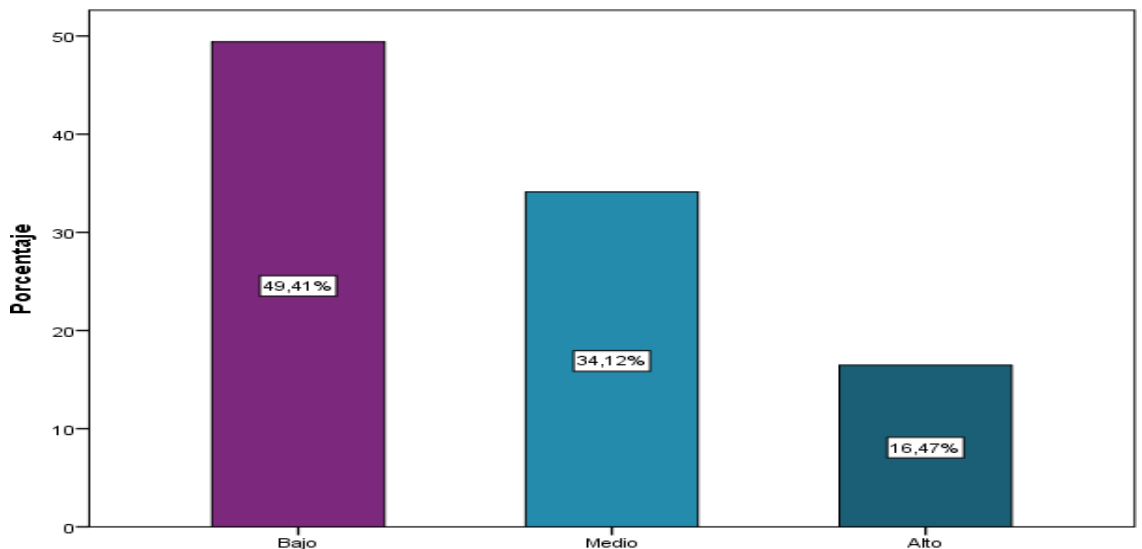
#### Descripción de los resultados según la satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021

Cuadro 1. Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021

Satisfacción laboral		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	42	49,4	49,4
	Medio	29	34,1	83,5
	Alto	14	16,5	100,0
Total		85	100,0	

*Fuente:* Base de datos

Figura 1. Distribución de porcentajes de los niveles de satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021



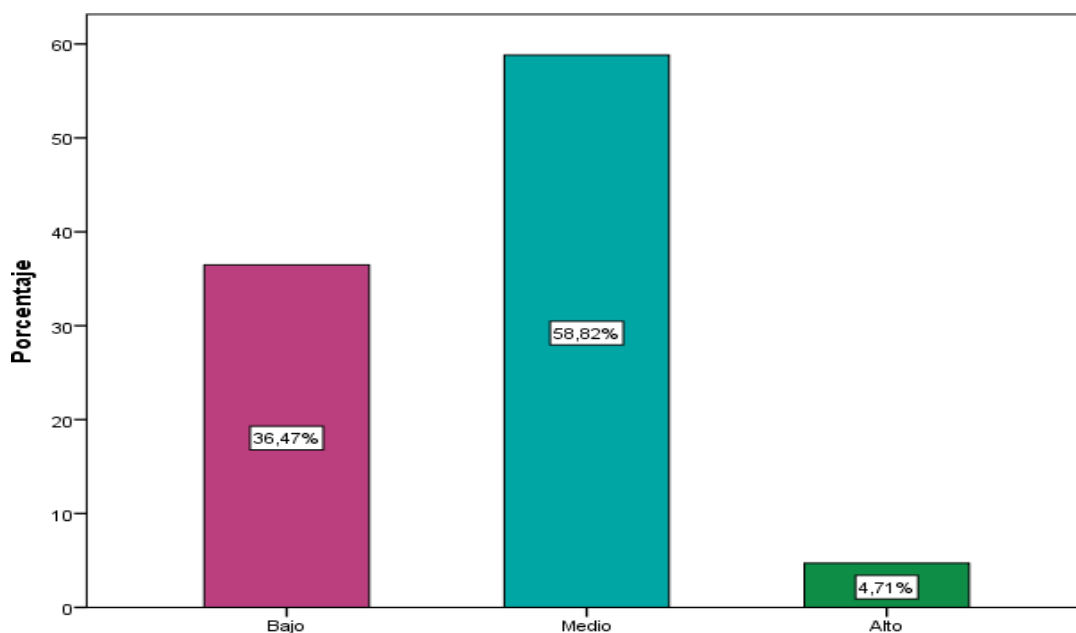
Fuente: Data del instrumento aplicado

### Descripción de los resultados según la calidad de vida en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021

Cuadro 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de calidad de vida en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021

		Nivel de calidad de vida		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	31	36,5	36,5
	Medio	50	58,8	95,3
	Alto	4	4,7	100,0
	Total	85	100,0	

Figura 2. Distribución de porcentajes de los niveles de calidad de vida en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021



Fuente: Data del instrumento aplicado

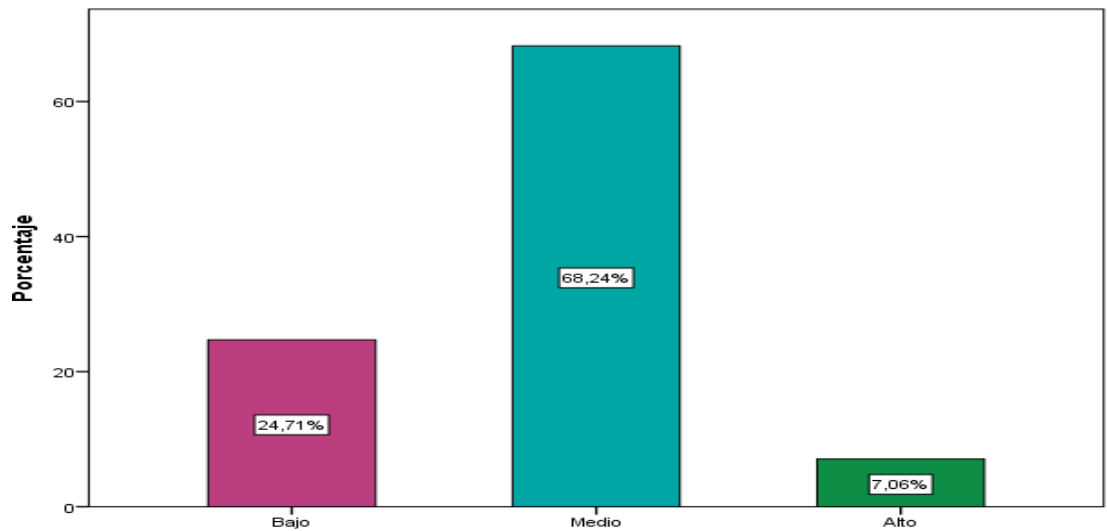
**Descripción de los resultados según la dimensión calidad de vida en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021**

Cuadro 3. Distribución de frecuencias y porcentajes del bienestar físico en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021

<i>Bienestar físico</i>				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	24,7	24,7
	Medio	58	68,2	92,9
	Alto	6	7,1	100,0
	Total	85	100,0	

*Fuente: Data del instrumento aplicado*

Figura 3. Distribución de porcentajes del bienestar físico en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021



*Fuente: Data del instrumento aplicado*

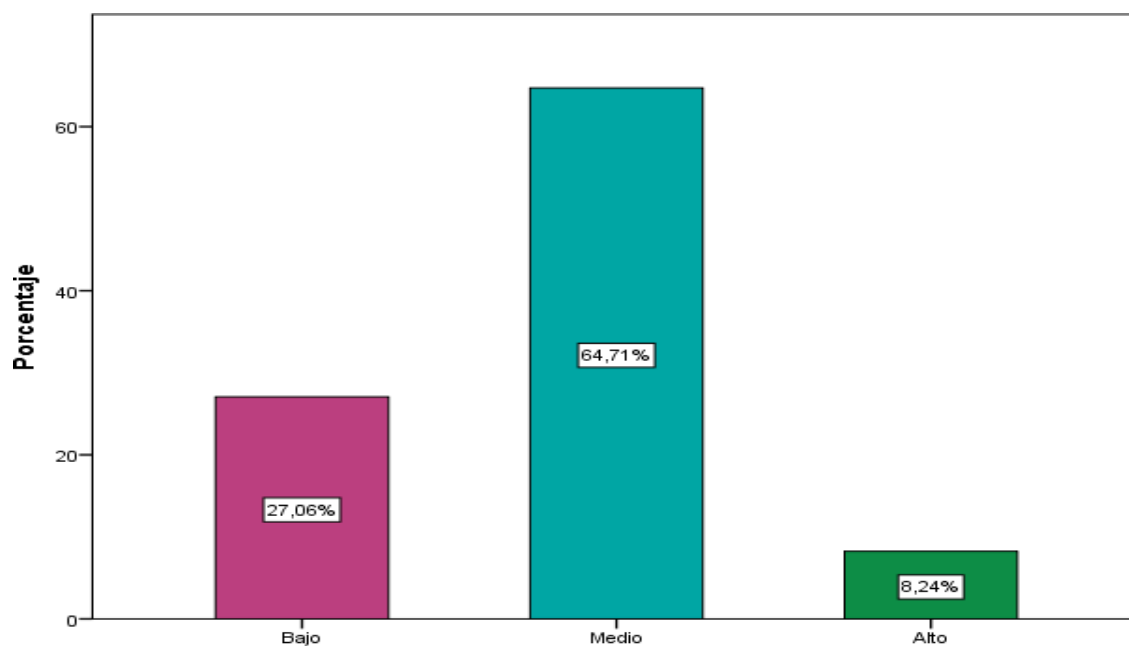


Cuadro 4. Distribución de frecuencias y porcentajes del bienestar social en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	27,1	27,1
	Medio	55	64,7	91,8
	Alto	7	8,2	100,0
	Total	85	100,0	

*Fuente: Data del instrumento aplicado*

Figura 4. Distribución de porcentajes del bienestar social en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021



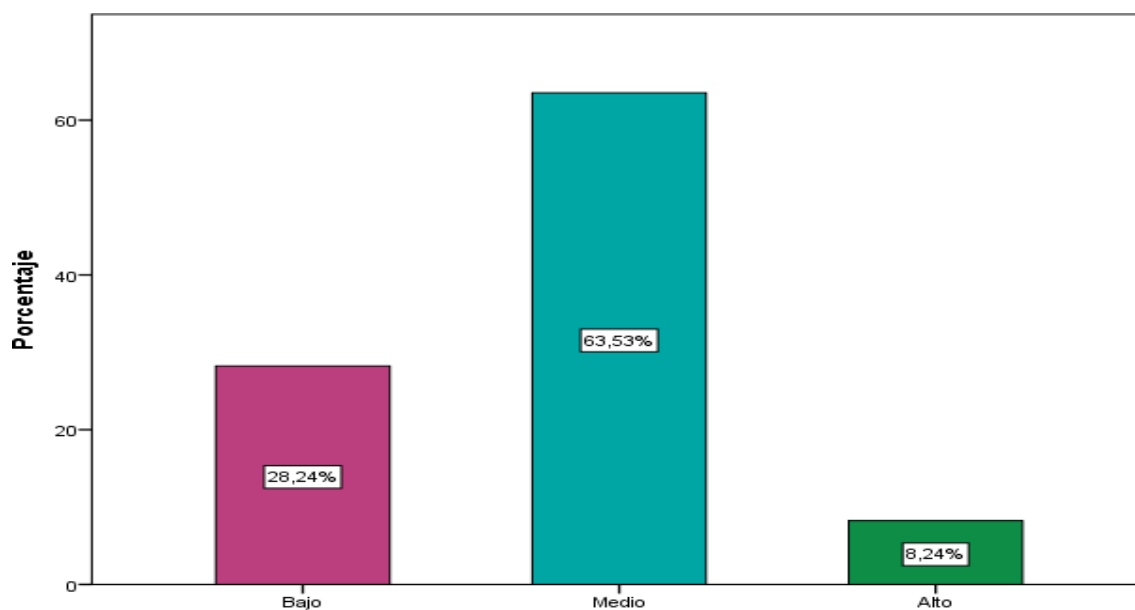
*Fuente: Data del instrumento aplicado*

Cuadro 5. Distribución de frecuencias y porcentajes del bienestar psicológico en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021

Bienestar <i>psicológico</i>		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	28,2	28,2
	Medio	54	63,5	91,8
	Alto	7	8,2	100,0
	Total	85	100,0	

*Fuente: Data del instrumento aplicado*

Figura 5. Distribución de porcentajes del bienestar psicológico en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021



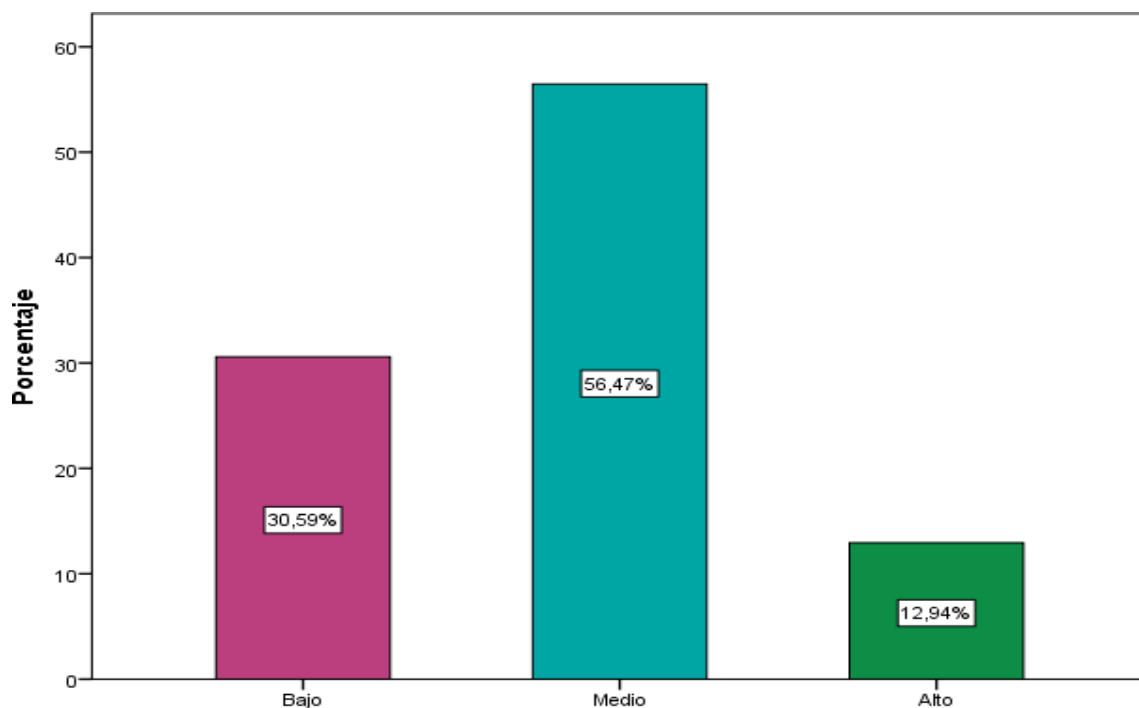
*Fuente: Data del instrumento aplicado*

Cuadro 6. Distribución de frecuencias y porcentajes del bienestar espiritual en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	26	30,6	30,6
	Medio	48	56,5	87,1
	Alto	11	12,9	100,0
	Total	85	100,0	

*Fuente: Data del instrumento aplicado*

Figura 6. Distribución de porcentajes del bienestar espiritual en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021



*Fuente: Data del instrumento aplicado*

## **5.2. Interpretación de los Resultados**

En el cuadro 1 y figura 1, se observa que el 49.4% de los encuestados perciben que la satisfacción laboral es de nivel bajo, el 34.1% señala que la satisfacción laboral es de nivel medio y solo el 16.5% refiere contar con una satisfacción laboral de nivel alto. Por lo tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en el cuadro y figura podemos manifestar que la satisfacción laboral es de nivel bajo según la percepción de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, en el año 2021.

En el cuadro 2 y figura 2, se observa que el 36.5% de los encuestados perciben que su calidad de vida es de nivel bajo, el 58.8% refiere contar con un nivel medio de calidad de vida y solo el 4.7% manifiesta que el nivel de calidad de vida es alto. Por lo tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en el cuadro y figura podemos manifestar que la calidad de vida es de nivel medio según la percepción de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, en el año 2021.

En el cuadro 3 y figura 3, se observa que el 24.7% de los encuestados perciben que su calidad de vida es de nivel bajo, según su dimensión bienestar físico, el 68.2% refiere contar con un nivel medio de bienestar físico y solo el 7.1% manifiesta que el nivel de calidad de vida es alto, según su dimensión bienestar físico. Por lo tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en el cuadro y figura podemos manifestar que la calidad de vida respecto de su dimensión bienestar físico es de nivel medio según la percepción de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, en el año 2021.

En el cuadro 4 y figura 4, se observa que el 27.1% de los encuestados perciben que su calidad de vida es de nivel bajo, según su dimensión

bienestar social, el 64.7% refiere contar con un nivel medio de bienestar social y solo el 8.2% manifiesta que el nivel de calidad de vida es alto, según su dimensión bienestar social. Por lo tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en el cuadro y figura podemos manifestar que la calidad de vida respecto de su dimensión bienestar social es de nivel medio según la percepción de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, en el año 2021,

En el cuadro 5 y figura 5, se observa que el 28.2% de los encuestados perciben que su calidad de vida es de nivel bajo, según su dimensión bienestar psicológico, el 63.5% refiere contar con un nivel medio de bienestar psicológico y solo el 8.2% manifiesta que el nivel de calidad de vida es alto, según su dimensión bienestar psicológico. Por lo tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en el cuadro y figura podemos manifestar que la calidad de vida respecto de su dimensión bienestar psicológico es de nivel medio según la percepción de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, en el año 2021.

En el cuadro 6 y figura 6, se observa que el 30.6% de los encuestados perciben que su calidad de vida es de nivel bajo, según su dimensión bienestar espiritual, el 56.5% refiere contar con un nivel medio de bienestar espiritual y solo el 12.9% manifiesta que el nivel de calidad de vida es alto, según su dimensión bienestar espiritual. Por lo tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en el cuadro y figura podemos manifestar que la calidad de vida respecto de su dimensión bienestar espiritual es de nivel medio según la percepción de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, en el año 2021,

**Cuadro 7**

Prueba de normalidad de las variables y dimensiones aplicados en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021.

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
Estadístico	gl	Sig.

SATISFACCIÓN_LABORAL	,115	85	,008
V1D1	,150	85	,000
V1D2	,158	85	,000
V1D3	,177	85	,000
V1D4	,160	85	,000
V1D5	,114	85	,008
V1D6	,116	85	,007
V1D7	,149	85	,000
CALIDAD_DE_VIDA	,084	85	,200*
V2D1	,163	85	,000
V2D2	,116	85	,006
V2D3	,125	85	,002
V2D4	,107	85	,018

*Fuente: Data de resultados*

La prueba denominada Kolmogorov - Smirnov, según el Sig. Asintótica, también llamada el p valor, nos permite identificar si en el proceso de análisis estadístico se usará una prueba paramétrica o no paramétrica. Se considera que, si el p valor es menor a 0.05 la distribución NO es normal, usándose en ese caso la prueba del Chi cuadrado o Rho de Spearman, dependiendo las variables, sin embargo, en caso el p valor sea mayor a 0.05 se usa la prueba paramétrica, es decir Pearson.

En el presente trabajo los resultados de las variables y dimensiones obtuvieron un puntaje de p en mayoría de 0.000, es decir menor a 0.005, por lo que se usará la prueba de Rho de Spearman con el fin de determinar relación directa entre la satisfacción laboral y calidad de vida en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021.

### **Prueba de hipótesis**

#### **Prueba de hipótesis general**

Ho: No existe relación directa entre la satisfacción laboral y calidad de vida en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021.

Ha: Existe relación directa entre la satisfacción laboral y calidad de vida en

los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021.

Cuadro 8.

Coeficiente de correlación y significación entre los niveles de satisfacción laboral y calidad de vida en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021

Rho Spearman		Satisfacción laboral	Calidad de vida
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente	1,000
		Sig. (bilateral)	,864**
		N	,000
	Calidad de vida	Coeficiente	85
		Sig. (bilateral)	,864**
		N	,000

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* Resultado de correlación de variables

De los resultados que se aprecian en el cuadro 8, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .864 lo cual significa que existe una relación positiva y alta entre las variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05, permite aceptar la hipótesis general alterna. Por lo tanto, existe relación directa entre la satisfacción laboral y calidad de vida en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021.

**Prueba de hipótesis específica 1**

Ho: No existe relación directa entre la satisfacción laboral y la dimensión bienestar físico de la calidad de vida en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021.

Ha: Existe relación directa entre la satisfacción laboral y la dimensión bienestar físico de la calidad de vida en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021.

Cuadro 9.

Coeficiente de correlación y significación entre la satisfacción laboral y la dimensión bienestar físico en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021

		Satisfacción laboral	Bienestar físico	
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente	1,000	,679**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
Bienestar físico		Coeficiente	,679**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* Resultado de correlación de variables

De los resultados que se aprecian en el cuadro 9, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .679 lo cual significa que existe una relación positiva y moderada entre las variables, y cuyo p-valor calculado es  $< 0.05$ , permite aceptar la hipótesis específica alterna 1. Por lo tanto, existe relación directa entre la satisfacción laboral y la dimensión bienestar físico de la calidad de vida en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021.

### **Prueba de hipótesis específica 2**

Ho: No existe relación directa entre la satisfacción laboral y la dimensión bienestar social de la calidad de vida en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021.

Ha: Existe relación directa entre la satisfacción laboral y la dimensión bienestar social de la calidad de vida en los enfermeros del servicio de



emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021.

Cuadro 10.

Coeficiente de correlación y significación entre la satisfacción laboral y la dimensión bienestar social en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021

		Satisfacción laboral	Bienestar social
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	1,000	,645**
	Coeficiente		,000
	Sig. (bilateral)		
	N	85	85
	Bienestar social	,645**	1,000
	Coeficiente	,000	.
	Sig. (bilateral)		
	N	85	85

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* Resultado de correlación de variables

De los resultados que se aprecian en el cuadro 10, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .645 lo cual significa que existe una relación positiva y moderada entre las variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05, permite aceptar la hipótesis específica alterna 2. Por lo tanto, existe relación directa entre la satisfacción laboral y la dimensión bienestar social de la calidad de vida en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021.

### **Prueba de hipótesis específica 3**

Ho: No existe relación directa entre la satisfacción laboral y la dimensión bienestar psicológico de la calidad de vida en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021.

Ha: Existe relación directa entre la satisfacción laboral y la dimensión bienestar psicológico de la calidad de vida en los enfermeros del servicio

de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021.

Cuadro 11.

Coeficiente de correlación y significación entre la satisfacción laboral y la dimensión bienestar psicológico en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021

		Satisfacción laboral	Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	1,000	,721**
	Coeficiente Sig. (bilateral)	.	,000
	N	85	85
Bienestar psicologico	Bienestar	,721**	1,000
	Coeficiente Sig. (bilateral)	,000	.
	N	85	85

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* Resultado de correlación de variables

De los resultados que se aprecian en el cuadro 11, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .721 lo cual significa que existe una relación positiva y alta entre las variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05, permite aceptar la hipótesis alterna específica 3. Por lo tanto, existe relación directa entre la satisfacción laboral y la dimensión bienestar psicológico de la calidad de vida en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021.

#### **Prueba de hipótesis específica 4**

Ho: No existe relación directa entre la satisfacción laboral y la dimensión bienestar espiritual de la calidad de vida en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021.

Ha: Existe relación directa entre la satisfacción laboral y la dimensión bienestar espiritual de la calidad de vida en los enfermeros del servicio de

emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021.

Cuadro 12.

Coeficiente de correlación y significación entre la satisfacción laboral y la dimensión bienestar espiritual en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021

		Satisfacción laboral	Bienestar espiritual
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente 1,000	,781**
		Sig. (bilateral) .	,000
		N 85	85
Bienestar espiritual		Coeficiente ,781**	1,000
		Sig. (bilateral) ,000	.
		N 85	85

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* Resultado de correlación de variables

De los resultados que se aprecian en el cuadro 12, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .781 lo cual significa que existe una relación positiva y alta entre las variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05, permite aceptar la hipótesis alterna 4. Por lo tanto, existe relación directa entre la satisfacción laboral y la dimensión bienestar espiritual de la calidad de vida en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021.

## **VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS**

### **6.1. Análisis descriptivo de los Resultados**

El presente estudio trabajó con las variables satisfacción laboral y calidad de vida en la que encontramos que la satisfacción laboral está en un nivel medio en 29 personas encuestadas en (34,1%), y en la calidad de vida en el nivel medio en 50 personas en (58,8%) sus dimensiones: bienestar físico en el nivel medio en 58 personas (68,2%), bienestar social en el nivel medio en 55 personas (64,7%) , en el bienestar psicológico en el nivel medio en 54 personas (63,5%), en el bienestar espiritual en 48 personas está en el nivel medio (56,5%), teniendo una correlación de las variables satisfacción laboral y calidad de vida con Rho de Spearman =.864.

### **6.2. Comparación de los resultados con el marco teórico**

En el presente trabajo la correlación de las variables satisfacción laboral y calidad de vida obtuvo un Rho de Spearman =.864. Estos resultados difieren con el trabajo de investigación realizado por Ruiz (2017) que se encuentra en un nivel malo de calidad de vida, teniendo en cuenta la carga de trabajo está especialmente en un 90%. Vale decir que el trabajo enfermero siempre produce carga laboral, ya que es un trabajo muy sacrificado y no bien remunerado, en el que tienen que trabajar muchas horas y sin descansar las horas apropiadas.

Según la OMS (2018) la calidad de vida es la apreciación que tienen

sujeto del espacio que tiene que tiene en su vida, su cultura y valores en función de sus metas programadas y sus expectativas de vida, difiere también en cuanto a las dimensiones ya que ellos trabajaron con los recursos ligados al trabajo en un nivel bueno haciendo un porcentaje de 45%, capacitación para el trabajo en un 95%, apoyo social en un 80%.

Por otro lado, Peña (2017) coincide en su trabajo que está en un nivel medio en 93,8% y trabajó con siete dimensiones, destacando que el 89,2% tiene alta satisfacción en el puesto. No siempre se da la plena satisfacción en el puesto de trabajo ya sea por la remuneración, por las horas de trabajo y diversos motivos.

Por su parte Lipa, (2016) difiere porque tiene una satisfacción laboral alta del 92% y además no tiene correlación con la variable síndrome de burnout, es decir una persona que no está contenta con el trabajo necesariamente no está con síndrome de burnout.

Por otro lado, coincide con el trabajo de Gonzales (2015) que tiene satisfacción laboral en nivel medio del 60%, pero en relación a lo que es calidad de vida coincide con Quintana (2016) que está en un nivel medio en el ambiente laboral dependiendo del tipo de contrato, de la actividad, así como de la institución en la que trabaja.

Por su parte Portero (2015) difiere porque tiene satisfacción laboral de 65,46% porque considera que el resto tienen estrés laboral, es decir el 44,3%. Es decir, el personal de enfermería muy fácil puede caer en el estrés por el tipo de trabajo que realiza, se considera que el profesional

de enfermería está muy ligado al estrés, por las condiciones laborales en las que se desempeña, trabajo que no siempre es reconocido en su labor y es remunerado adecuadamente.

Finalmente, Plascencia, C. (2016) coincide en lo que se refiere a la satisfacción laboral está en un nivel medio en el 90% a diferencia de las jerarquías que se encuentran en un nivel alto del 50%.

Es decir, si el personal enfermero encuentra un estado de ánimo positivo le va a producir placer, pero esto no perdura en el tiempo y también tiene que ver con sus aspiraciones profesionales y personales, a esto se suma un adecuado salario, supervisión, beneficios, oportunidades de promoción, buenas condiciones de trabajo, la interrelación con los compañeros y directivos de la institución. (Chiang, 2010).

De acuerdo últimas investigaciones afirman que la satisfacción laboral de las enfermeras está en función a la motivación personal, cuando laboran gozan de lo realizan, porque ejecutan su trabajo por vocación, pero hay algunos factores que pueden incidir de forma negativa.

## **CONCLUSIONES**

Existe una relación directa y alta entre los niveles de satisfacción laboral y calidad de vida en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital

Hipólito Unanue, Lima 2021, (Rho de Spearman = .864), con lo cual la hipótesis general ha quedado demostrada.

Existe una relación directa y moderada entre los niveles de satisfacción laboral y el bienestar físico de la calidad de vida en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021, (Rho de Spearman = .679), con lo cual la primera hipótesis específica ha quedado demostrada.

Existe una relación directa y moderada entre los niveles de satisfacción laboral y el bienestar social de la calidad de vida en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021, (Rho de Spearman = .645), con lo cual la segunda hipótesis específica ha quedado demostrada.

Existe una relación directa y alta entre los niveles de satisfacción laboral y el bienestar psicológico de la calidad de vida en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021, (Rho de Spearman = .721), con lo cual la tercera hipótesis específica ha quedado demostrada.

Existe una relación directa y alta entre los niveles de satisfacción laboral y el bienestar espiritual de la calidad de vida en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021, (Rho de Spearman = .781), con lo cual la cuarta hipótesis específica ha quedado demostrada.

## **RECOMENDACIONES**

Que el jefe de enfermeros realice un rol de turnos para los enfermeros

equitativo y justo de tal manera que todos tengan la misma cantidad de descansos y horas de trabajo para que el personal pueda tener bienestar físico y no ponga en peligro la salud de estos profesionales cuando tienen pocas horas de descanso que va en contra de la salud de los trabajadores

Que los jefes de cada área de enfermería realicen gestiones ante las entidades que correspondan la revaloración del trabajo enfermero de acuerdo las necesidades actuales teniendo en cuenta la demanda de enfermos que hay en cada hospital y mejorar su bienestar social.

Que el jefe del servicio de emergencia fomente actividades de recreación y deporte para el personal enfermero que ayude a disipar la carga laboral y al mismo tiempo logre el bienestar psicológico de los enfermeros

Que los jefes de las diferentes áreas del hospital en coordinación con otras instituciones capaciten al personal en el cuidado integral de sus pacientes de tal manera que tengan en cuenta que el ser humano debe ser tomado en la relación de cuerpo- espíritu y en la medida que el enfermero complementa su espiritualidad transmitirá a los pacientes y tendrá bienestar espiritual que se hace necesario en momentos difíciles de los pacientes.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y*



*fundamentos.*

Blázquez S. (2014). *Directamente con la satisfacción del personal de enfermería. La mejora de la satisfacción laboral y las condiciones de vida debería ser un objetivo de las instituciones de salud.* Revista médica de la Universidad Veracruzana

Carrasco, S (2005). *“Metodología de la Investigación científica”*, Editorial San Marcos, Lima-Perú.

Colegio de enfermeros del Perú Ley de Trabajo de la Enfermera (2002)  
*Decreto Supremo N° 004-2002-SA*

Contreras, V (2015). *Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería.* Revista Cubana de Enfermería.

Chiang V. M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.* Universidad Pontificia Comillas

EcuRed.cu (2018). Calidad de Vida. Cuba

Fernández A. (2016). *Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia.* Revista enfermería global

Granero, A. (2017). *Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora*

Guillén M. (2017). *Habilidades de comunicación en la relación médico-enfermera en la Atención Primaria de Salud.* Rev. Cubana Enfermería

Hernández, S, Fernández, C & Baptista, L. (2014). *“Metodología de la*

*investigación*”, quinta edición, Editorial Mc Graw Hill, México

Herzberg F. (1986). *Una vez más: ¿cómo motiva usted a sus empleados?*  
*Harv Bus Rev.*

Idrogo, M. (2017). *Estrategia de motivación que contribuya a la  
satisfacción laboral en los colaboradores de una institución pública.*

Lipa. (2016). *Satisfacción Laboral Y Síndrome De Burnout En Los  
Profesionales De Enfermería De Áreas Críticas, De La Clínica  
Internacional Sede San Borja*

López, L. (2017). *¿Cuáles son los países con mayor satisfacción laboral?  
sobre retención y desarrollo del capital humano.*

Llancari C. (2017). *Factor personal e institucional en el desarrollo del  
cuidado humano de ayuda – confianza de la teoría de Jean  
Watson en los enfermeros del hospital nacional Guillermo  
Almenara Irigoyen.*

Mateo, S (2017). *La Motivación, pilar de todo tipo de esfuerzo.* España.  
Universidad de Zaragoza.

MINSA. Hospital Nacional Hipólito Unanue. (2014). *Manual de  
Organización y Funciones. Departamento de Emergencia y  
Cuidados Críticos.* Lima-Perú. HNHU

Oblitas, L. (2016). *Psicología de la salud y calidad de vida.* (2a Ed, vol.  
1) México

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Normativa de la OIT.*

OMS (2016). *Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales.*

OPS/OMS. (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades.* Washington.

Ortega Soto, A. V. (2017). *Calidad de vida laboral de los enfermeros en el servicio de emergencia y su influencia en la calidad del cuidado del Hospital Cayetano Heredia - Lima 2017.*

Plascencia, C. (2016). *En México en la tesis titulado. "Satisfacción laboral del personal de enfermería de una institución pública de Jalisco"*

Peña (2017) en Lima en la tesis titulada "Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima"

Quintana, (2016). *En México en la tesis titulada "Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud"*

Ramírez Cauti, J. L. (2020). *Sobrecarga de trabajo y la calidad de vida laboral del personal de enfermería en el servicio de hospitalización de un hospital público, Lima -2019.*

Ruiz (2017). *En Chimbote Ancash en su estudio titulado "Calidad de vida del profesional de Enfermería, Servicio de Emergencia. Hospital III Essalud"*

Rodríguez V. (2016). *Teoría de los cuidados de Swanson y sus fundamentos, una teoría de mediano rango para la enfermería profesional en Chile.*

Santana J. (2017). *Calidad de los cuidados de enfermería y satisfacción del paciente atendido en un hospital de enseñanza*. Revista latino

Urrutia S. (2017). Calidad de cuidado de enfermería y satisfacción del usuario adulto en emergencias. Revista Ciencias de la salud

Vásquez M.F. (2016). *La importancia de percibir el apoyo del jefe*. Madrid. España.

Vidal-Blanco G, Oliver A, Galiana L, Sansó N. Quality of work life and self-care in nursing staff with high emotional demand. *Enferm Clin*. 2019 May-Jun;29(3):186-194. English, Spanish.

Vieira, G. C., Granadeiro, D. da S., Raimundo, D. D., da Silva, J. F., Hanzelmann, R. da S., & Passos, J. P. (2021). Satisfação profissional e qualidade de vida de enfermeiros de um hospital

brasileiro. *Avances En Enfermeria*, 39(1), 52–62.

<https://doi.org/10.15446/avenferm.v39n1.85701>

# **ANEXOS**

## Anexo 01: Matriz de consistencia

### SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN ENFERMEROS, SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, LIMA 2021

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	ANÁLISIS DE VARIABLE		METODOL OGÍA
			Variable	Dimensiones	
¿Qué relación existe entre la Satisfacción Laboral y la calidad de vida en enfermeros, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021?	Determinar la relación que existe entre la Satisfacción Laboral y la calidad de vida en enfermeros, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021.	Existe relación directa entre la Satisfacción Laboral y la calidad de vida en enfermeros, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021.	Satisfacción Laboral	Condiciones físicas y materiales Beneficios laborales y remunerativos Políticas administrativas Relaciones sociales Desarrollo personal Desempeño de tareas Relación con la autoridad	<p><b>Tipo o enfoque de investigación:</b> Cuantitativa</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p>

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICO			
¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en su dimensión bienestar físico en enfermeros, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021?	Identificar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en su dimensión bienestar físico en enfermeros, Servicio de emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021	Existe relación directa entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en su dimensión bienestar físico en enfermeros, Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021.			

<p>¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en su dimensión bienestar social en enfermeros, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en su dimensión bienestar social en enfermeros Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021</p>	<p>Existe relación directa entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en su dimensión bienestar social en enfermeros, Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021.</p>	<p>Calidad de vida</p>	<p>Bienestar físico Bienestar social Bienestar psicológico Bienestar espiritual</p>	<p><b>Población:</b> 85 Enfermeros, servicio emergencia, Hospital Hipólito Unánue</p> <p><b>Muestra:</b> 85 Enfermeros, servicio emergencia, Hospital Hipólito Unánue</p>
<p>¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en su dimensión bienestar psicológico en enfermeros, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2021?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en su dimensión bienestar psicológico en enfermeros, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021</p>	<p>Existe relación directa entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en su dimensión bienestar psicológico en enfermeros, Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021.</p>			
<p><b>¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en su dimensión bienestar</b></p>	<p>Describir la relación que existe entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en su dimensión bienestar espiritual en</p>	<p>Existe relación directa entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en su dimensión bienestar espiritual en enfermeros,</p>			



<b>espiritual en enfermeros, Servicio de Emergencia, Hospital Hipólito Unanue, Lima 2021?</b>	enfermeros, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021	Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unánue, Lima 2021.			
---	--	--	--	--	--

**Anexo 2: Instrumentos de investigación y Ficha de validación por juicio de expertos**

**Cuestionario de satisfacción laboral**

Señores Enfermeros del Servicio de Emergencia, soy Bachiller en Enfermería, **ZAIDA MAGDALENA MALPARTIDA BENDEZÚ** en esta oportunidad estoy realizando un trabajo de investigación titulado **SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN ENFERMEROS DE EMERGENCIA, HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, LIMA- PERÚ, 2021,**

motivo por el que solicito su colaboración y pueda proporcionar información, marcando la respuesta que considere correcta, en el cuestionario que a continuación presento para cada variable. **1= Nunca 2 = A veces 3 = Siempre**

**CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL**

<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>	<b>Nunca 1</b>	<b>A veces 2</b>	<b>Siempre 3</b>
	<b>CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES</b>			
1	La distribución de la infraestructura del servicio y la estación de enfermería facilita el trabajo enfermero.			
2	Cuenta con equipos e insumos suficiente para atender a los paciente			
3	El ambiente terapéutico es cómodo y facilita mi trabajo de enfermero			
4	El servicio tiene las condiciones básicas, de ventilación, iluminación.			
5	Cuenta con materiales de escritorio para cumplir con mi trabajo			
	<b>BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS</b>			
6	Tengo una remuneración es muy baja en relación al trabajo enfermero que realizo			
7	Las horas extras que realizo son compensadas económicamente			
8	El hospital otorga un bono de reconocimiento por la función especializada que realizo como enfermero especialista			

9	En el hospital garantizan el reconocimiento por buen desempeño enfermero			
	<b>POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS</b>			
10	Las normas de control del personal asistencial son rígidos			
11	Los enfermeros participan en la toma de decisiones de gestión hospitalaria			
12	Los horarios y los turnos de los enfermeros responden a la necesidad de la institución.			
13	El horario de la programación de turnos no se adapta a mis necesidades personales			
14	Los directivos de hospital socializan la misión y visión del hospital entre los enfermeros.			
	<b>RELACIONES SOCIALES</b>			
15	Las interpersonales con mis compañeros de trabajo es adecuado			
16	Los enfermeros trabajan en equipo durante el turno			
17	El enfermero tiene es el líder que articula la atención del paciente en el servicio de emergencia			
18	La solidaridad es un principio en el trabajo enfermero en emergencia			
	<b>DESARROLLO PERSONAL</b>			
19	Estoy a la vanguardia desarrollo técnico científico en el cuidado del paciente			
20	El trato diferenciado al paciente es la trascendencia personal			
21	Soy apasionado con el trabajo enfermero			
22	Organizo el servicio según las prioridades luego del reporte de enfermería			
23	El trabajo enfermero es parte de mi realización personal			
24	El trabajo enfermero que realizo es mi propósito			

	DESEMPEÑO DE TAREAS			
25	El trabajo enfermero que realizo tiene un valor Supremo			
26	El trabajo en emergencia requiere de habilidades especiales			
27	El trabajo enfermero en las emergencia es relevante en el equipo de salud			
28	El trabajo enfermero que realizo me dignifica			
29	El cuidado enfermero que brindo es prolijo			
30	Utilizo la técnica correcta en el desarrollo de los procedimientos			
	RELACIÓN CON LA AUTORIDAD			
31	Mi jefe inmediato es comprensivo tiene escucha activa a sus subordinados			
32	El jefe del servicio muestra buen trato en el ejercicio de sus funciones			
33	El jefe de enfermeros promueve una empatía con los paciente y compañeros de trabajo			
34	La relación interpersonal con los directivos es cordial			
35	El enfermero jefe promueve la autonomía en la toma de decisiones en el trabajo enfermero			
36	Las determinaciones de la jefatura son justo y equitativo con todos los enfermeros de emergencia.			

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CALIDAD DE VIDA

CALIDAD DE VIDA		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
<b>BIENESTAR FISICO</b>		1	2	3
1	Percibo agotamiento, fatiga durante el trabajo			
2	Percibo dolor de cabeza, hombros o algún segmento del cuerpo			
3	Me canso al mantenerme parado durante su trabajo			
4	Tengo reacción alérgica al jabón, guantes y soluciones antisépticas			
5	Tengo perturbaciones para conciliar el sueño y descansar.			
<b>BIENESTAR SOCIAL</b>				
6	Mantengo una comunicación asertiva con mis compañeros de trabajo			
7	Mis familiares y amigos me apoyan en las actividades personales y profesionales.			
8	Mis compañeros confían de la calidad de trabajo que realizo			
9	Mantengo una habilidad social para integrarme			
10	La responsabilidad social es un valor supremo			
<b>BIENESTAR PSICOLOGICO</b>				
11	Cuido mi aspecto personal como imagen			
12	Me siento mucha ansiedad con un paciente crítico			
13	Se siente estrés cuando hay sobrecarga laboral			
14	Soy tolerante con mi entorno social y laboral			
15	Se aísla de sus compañeros de trabajo, entorno familiar y social.			

	<b>BIENESTAR ESPIRITUAL</b>			
16	Busca ayuda religiosa o un ser supremo			
17	Confía en dios como esperanza de su fuerza interna.			
18	Realiza rezos y oraciones a dios de manera reflexiva			
19	Ud. Llega meditar sobre el castigo de dios			
20	Ud. Ofrece bendiciones a su prójimo en el quehacer diario.			

## Validación de los Instrumentos

### HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL

Mis mejores deseos para ustedes, soy Bachiller en enfermería ZAIDA MAGDALENA MALPARTIDA BENDEZÚ, en esta oportunidad estoy realizando un trabajo de investigación titulado SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL HIPOLITO UNANUE, LIMA 2021, para cuyo efecto le solicito me ayude en la validación del instrumento que propongo par este estudio, del cual quedo de usted muy agradecida.

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Heza Quispe Jorge
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Enfermero esencial unidad terapia intensiva FHNHU
- 1.3 Nombre del instrumento a evaluar: **SATISFACCION LABORAL**

#### II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		
ÍTEM 2	✓		✓		
ÍTEM 3	✓		✓		
ÍTEM 4	✓		✓		
ÍTEM 5	✓		✓		
ÍTEM 6	✓		✓		
ÍTEM 7	✓		✓		
ÍTEM 8	✓		✓		
ÍTEM 9	✓		✓		
ÍTEM 10	✓		✓		
ÍTEM 11	✓		✓		

ITEM 12	/	/		
ITEM 13	/	/		
ITEM 14	/	/		Mejor colocar de forma afirmativa si se adapta a mis necesidades personales.
ITEM 15	/	/		
ITEM 16	/	/		
ITEM 17	/	/		
ITEM 18	/	/		
ITEM 19	/	/		
ITEM 20	/	/		
ITEM 21	/	/		
ITEM 22	/	/		✓ Juego del Reporte de enfermedad me organizo al servicio segun las prioridades.
ITEM 23	/	/		
ITEM 24	/	/		
ITEM 25	/	/		
ITEM 26	/	/		
ITEM 27	/	/		
ITEM 28	/	/		
ITEM 29	/	/		
ITEM 30	/	/		
ITEM 31	/	/		
ITEM 32	/	/		
ITEM 33	/	/		
ITEM 34	/	/		
ITEM 35	/	/		
ITEM 36	/	/		

**Aportes y sugerencias:**

- Mejorar la gramática en las oraciones no enunciadas.
- Reordenar las enunciadas de forma afirmativa.
- Uso de palabras sencillas; evitar terminos poco conocidos.

Lima, 15 de marzo de 2010

*[Firma manuscrita]*  
 Dpto. de Psicología  
 Esp. de Psicología Clínica  
 UPEL

Firma del informante  
 DNI N° 09849431  
 Telf. ....



## HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CALIDAD DE VIDA

Mis mejores deseos para ustedes, soy Bachiller en enfermería ZAIDA MAGDALENA MALPARTIDA BENDEZÚ, en esta oportunidad estoy realizando un trabajo de investigación titulado SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL HIPOLITO UNANUE, LIMA 2021, para cuyo efecto le solicito me ayude en la validación del instrumento que propongo par este estudio, del cual quedo de usted muy agradecida.

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: *Meza Quispe Jorge*
- 1.2 Cargo e institución donde labora: *Enfermero existencial unidad terapia intensiva HNHU*
- 1.3 Nombre del instrumento a evaluar: **CALIDAD DE VIDA**

### II. INSTRUCCIONES

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		
ÍTEM 2	✓		✓		<i>y/o el trabajo</i>
ÍTEM 3	✓			✓	<i>Me canso al mantenerme parado durante mi trabajo</i>
ÍTEM 4	✓		✓		
ÍTEM 5	✓		✓		
ÍTEM 6	✓		✓		

ÍTEM 7	✓	✓	
ÍTEM 8	✓	✓	
ÍTEM 9	✓	✓	
ÍTEM 10	✓	✓	
ÍTEM 11	✓	✓	
ÍTEM 12	✓	✓	
ÍTEM 13	✓	✓	
ÍTEM 14	✓	✓	
ÍTEM 15	✓	✓	
ÍTEM 16	✓	✓	
ÍTEM 17	✓	✓	
ÍTEM 18	✓	✓	
ÍTEM 19	✓	✓	
ÍTEM 20	✓	✓	

Aportes y sugerencias:

.....  
*hacer Cuidado con articular las palabras*  
 .....  
 .....

Mg. Jorge Meza Quipe  
 Ex. Unidad de Asesoría Técnica  
 CIP 2011-00000000000000000000

Firma del Informante  
 DNI N° 09849431  
 Telf: .....

## HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL

Mis mejores deseos para ustedes, soy Bachiller en enfermería ZAIDA MAGDALENA MALPARTIDA BENDEZÚ, en esta oportunidad estoy realizando un trabajo de investigación titulado SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL HIPOLITO UNANUE, LIMA 2021, para cuyo efecto le solicito me ayude en la validación del instrumento que propongo par este estudio, del cual quedo de usted muy agradecida.

### I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante:

..... *Carranza Vera Manuel Alberto* .....

1.2 Cargo e institución donde labora:

..... *Unidad de Trauma Shock del servicio Emergencia HNHH* .....

1.3 Nombre del instrumento a evaluar: **SATISFACCION LABORAL**

### II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		<i>Debe decir de frente la infranstrucción</i>
ÍTEM 2	✓		✓		
ÍTEM 3	✓		✓		
ÍTEM 4	✓		✓		
ÍTEM 5	✓		✓		
ÍTEM 6	✓		✓		
ÍTEM 7	✓		✓		
ÍTEM 8	✓		✓		
ÍTEM 9	✓		✓		
ÍTEM 10	✓		✓		
ÍTEM 11	✓		✓		



ÍTEM 12	✓		✓		
ÍTEM 13	✓		✓		
ÍTEM 14	✓		✓		
ÍTEM 15	✓		✓		
ÍTEM 16	✓		✓		
ITEM 17	✓		✓		
ITEM 18	✓		✓		
ITEM 19	✓		✓		
ITEM 20	✓		✓		
ITEM 21	✓		✓		
ITEM 22	✓		✓		
ITEM 23	✓		✓		
ITEM 24	✓		✓		
ITEM 25	✓		✓		
ITEM 26	✓		✓		
ITEM 27	✓		✓		
ITEM 28	✓		✓		
ITEM 29	✓		✓		
ITEM 30	✓		✓		
ITEM 31	✓		✓		
ITEM 32	✓		✓		
ITEM 33	✓		✓		
ITEM 34	✓		✓		
ITEM 35	✓		✓		
ITEM 36	✓		✓		

**Aportes y sugerencias:**

- Revisar gramática.
- En Beneficios laborales puede agregarse condición laboral: Normada CAS, Tercero.

HOSPITAL NAC. HIPOLITO UNANUE  
MINISTERIO DE SALUD

*Manuel Carranza Vera*  
LIC. MANUEL CARRANZA VERA  
CEP. 18218 REE. 3020  
ESP. EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

Firma del informante  
DNI N° 10.481.895  
Telf: 974 947205

## HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CALIDAD DE VIDA

Mis mejores deseos para ustedes, soy Bachiller en enfermería ZAIDA MAGDALENA MALPARTIDA BENDEZÚ, en esta oportunidad estoy realizando un trabajo de investigación titulado SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL HIPOLITO UNANUE, LIMA 2021, para cuyo efecto le solicito me ayude en la validación del instrumento que propongo par este estudio, del cual quedo de usted muy agradecida.

### I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante:

*Carranza Vera Manuel Alberto*

1.2 Cargo e institución donde labora:

*Enfermera existencial  
Emergencia Trauma Shock del hospital Nae Hipólito Unanue.*

1.3 Nombre del instrumento a evaluar: **CALIDAD DE VIDA**

### II. INSTRUCCIONES

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		
ÍTEM 2	✓		✓		
ÍTEM 3	✓		✓		<i>reemplazar su por mí</i>
ÍTEM 4	✓		✓		
ÍTEM 5	✓		✓		
ÍTEM 6	✓		✓		

ÍTEM 7	✓		✓		
ÍTEM 8	✓		✓		
ÍTEM 9	✓		✓		
ÍTEM 10	✓		✓		
ÍTEM 11	✓		✓		
ÍTEM 12	✓		✓		
ITEM 13	✓		✓		
ITEM 14	✓		✓		
ITEM 15	✓		✓		
ITEM 16	✓		✓		
ITEM 17	✓		✓		
ITEM 18	✓		✓		
ITEM 19	✓		✓		
ITEM 20	✓		✓		

Aportes y sugerencias:

*Revisar gramática*  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

HOSPITAL NAC. HIPOLITO UNANUE  
 MNINISTERIO DE SALUD

*Manuel Carranza Vera*  
 L.C. MANUEL CARRANZA VERA  
 CEP. 18218 REE. 5020  
 ESP. F.M. EMERGENCIAS Y DESASTRES

Firma del informante  
 DNI N°.....  
 Telf: .....



## HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL

Mis mejores deseos para ustedes, soy Bachiller en enfermería ZAIDA MAGDALENA MALPARTIDA BENDEZÚ, en esta oportunidad estoy realizando un trabajo de investigación titulado SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL HIPOLITO UNANUE, LIMA 2021, para cuyo efecto le solicito me ayude en la validación del instrumento que propongo par este estudio, del cual quedo de usted muy agradecida.

### I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante:

*HUAMAN RIVERA OSCAR*

1.2 Cargo e institución donde labora:

*ENFERMERO ASISTENCIAL EN EMERGENCIA DEL HNHU*

1.3 Nombre del instrumento a evaluar: **SATISFACCION LABORAL**

### II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		<i>Obvia en la distribución</i>
ÍTEM 2	✓		✓		
ÍTEM 3	✓		✓		
ÍTEM 4	✓		✓		
ÍTEM 5	✓		✓		
ÍTEM 6	✓		✓		
ÍTEM 7	✓		✓		
ÍTEM 8	✓		✓		
ÍTEM 9	✓		✓		
ÍTEM 10	✓		✓		
ÍTEM 11	✓		✓		

ÍTEM 12	✓		✓		
ÍTEM 13	✓		✓		
ÍTEM 14	✓		✓		
ÍTEM 15	✓		✓		
ÍTEM 16	✓		✓		
ITEM 17	✓		✓		
ITEM 18	✓		✓		
ITEM 19	✓		✓		
ITEM 20	✓		✓		
ITEM 21	✓		✓		
ITEM 22	✓		✓		
ITEM 23	✓		✓		
ITEM 24	✓		✓		
ITEM 25	✓		✓		
ITEM 26	✓		✓		
ITEM 27	✓		✓		
ITEM 28	✓		✓		
ITEM 29	✓		✓		
ITEM 30	✓		✓		
ITEM 31	✓		✓		
ITEM 32	✓		✓		
ITEM 33	✓		✓		
ITEM 34	✓		✓		
ITEM 35	✓		✓		
ITEM 36	✓		✓		

**Aportes y sugerencias:**

Item 1: Debe decir: La infraestructura del servicios de enfermería y la atención <sup>me</sup> facilitan el trabajo enfermero.

.....

.....

.....

Lima 15 de 12 del 2019

  
 LIC. OSCARA HUAMAN RIVER  
 ENFERMERO  
 CEP. 44627

Firma del informante  
 DNI N° 40997288  
 Telf: 986621766



## HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CALIDAD DE VIDA

Mis mejores deseos para ustedes, soy Bachiller en enfermería ZAIDA MAGDALENA MALPARTIDA BENDEZÚ, en esta oportunidad estoy realizando un trabajo de investigación titulado SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL HIPOLITO UNANUE, LIMA 2021, para cuyo efecto le solicito me ayude en la validación del instrumento que propongo par este estudio, del cual quedo de usted muy agradecida.

### I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante:

*HUAMAN RIVERA OSCAR*

1.2 Cargo e institución donde labora:

*ENFERMERO ASISTENCIAL EN EMERGENCIA DEL HOSP NDC HIPOLITO UNANUE*

1.3 Nombre del instrumento a evaluar: **CALIDAD DE VIDA**

### II. INSTRUCCIONES

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir, mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		
ÍTEM 2	✓		✓		
ÍTEM 3	✓			X	<i>He canso el mantenieme pausada durante el trabajo</i>
ÍTEM 4	✓		✓		
ÍTEM 5	✓		✓		
ÍTEM 6	✓		✓		

ÍTEM 7	✓		✓		
ÍTEM 8	✓		✓		
ÍTEM 9	✓		✓		
ÍTEM 10	✓		✓		
ÍTEM 11	✓		✓		
ÍTEM 12	✓		✓		
ITEM 13	✓		✓		
ITEM 14	✓		✓		
ITEM 15	✓		✓		
ITEM 16	✓		✓		
ITEM 17	✓		✓		
ITEM 18	✓		✓		
ITEM 19	✓		✓		
ITEM 20	✓		✓		

Aportes y sugerencias:

..... *Revisar ortografía, gramática.* .....

.....

.....

.....

.....

  
**ING. OSCAR A. QUAMAN RIVERA**  
 ENFERMERO  
 CEP. 64627

Firma del informante  
 DNI N° ..... *40997258* .....  
 Telf: ..... *986621766* .....

### Anexo 3: Informe de Turnitin al 28% de similitud

“SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL HIPOLITO UNANUE, LIMA 2021”

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	revistas.unal.edu.co Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%

#### Anexo 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo .....  
identificado con DNI N° ... He recibido información  
suficiente sobre la investigación titulada **SATISFACCIÓN LABORAL Y  
CALIDAD DE VIDA EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE  
EMERGENCIA DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE LIMA 2021**, para  
la cual la **Bach. ZAIDA MAGDALENA MALPARTIDA BENDEZÚ** pide  
mi participación, he tenido la oportunidad de hacer preguntas sobre la  
misma.

Comprendo que mi participación es voluntaria y que puedo  
retirarme del estudio si lo veo por conveniente; además, la  
información que proporcione no repercutirá negativamente en  
el Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unánue; por  
ser de carácter confidencial.

Por lo dicho, *“Acepto libremente participar de la investigación mencionada”*

Para que conste firmo al pie de este documento:

Lima, .....del 2021

---

D.N.I.....

## Anexo 5. BASE DE DATOS

N°	VARIABLE 2: CALIDAD DE VIDA																				Sumatoria	D1	D2	D3	D4	V2
	DIMENSIÓN 1					DIMENSIÓN 2					DIMENSIÓN 3					DIMENSIÓN 4										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20						
1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	2	3	37	8	8	10	11	37	
2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	3	38	11	8	8	11	38
3	1	2	2	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	3	1	2	3	1	1	3	33	8	8	7	10	33
4	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	37	9	8	9	11	37
5	1	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	41	10	9	11	11	41
6	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	31	7	9	8	7	31
7	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	31	7	9	8	7	31
8	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	5	6	5	5	21
9	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	29	5	9	9	6	29
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	36	10	9	7	10	36
11	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	49	12	13	11	13	49
12	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	1	3	2	3	1	3	2	2	45	12	13	9	11	45
13	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	44	11	11	11	11	44
14	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	45	11	11	10	13	45
15	2	3	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	38	9	10	10	9	38
16	2	2	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	31	7	9	7	8	31
17	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	48	11	11	12	14	48
18	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41	11	10	10	10	41
19	1	3	2	1	3	1	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	31	10	9	6	6	31
20	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	41	11	10	11	9	41
21	2	3	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	32	10	7	8	7	32
22	2	3	2	3	2	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	43	12	7	12	12	43
23	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	2	1	2	30	8	6	8	8	30
24	2	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	42	9	10	12	11	42
25	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	2	33	8	8	7	10	33
26	1	3	2	2	1	1	3	2	3	1	1	2	2	3	1	3	2	3	2	1	39	9	10	9	11	39
27	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	40	7	10	12	11	40
28	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	2	2	28	7	5	8	8	28
29	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	27	6	8	7	6	27
30	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	45	12	10	11	12	45
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	37	10	9	9	9	37
32	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	46	11	11	12	12	46
33	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	2	32	9	8	8	7	32
34	1	1	2	3	1	2	3	3	3	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	42	8	12	10	12	42
35	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	47	11	12	12	12	47
36	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	37	10	12	9	6	37
37	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	30	9	6	9	6	30
38	2	3	1	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	42	10	10	9	13	42
39	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	8	5	5	5	23
40	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	40	11	10	9	10	40
41	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27	9	8	5	5	27
42	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	29	7	7	8	7	29
43	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	27	7	7	7	6	27
44	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	28	7	6	9	6	28
45	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	27	7	6	7	7	27
46	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39	10	9	10	10	39
47	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	38	10	9	9	10	38
48	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35	7	9	9	10	35
49	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	33	8	10	7	8	33
50	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	28	7	7	6	8	28













## Anexo 6. REGISTRO FOTOGRÁFICO



