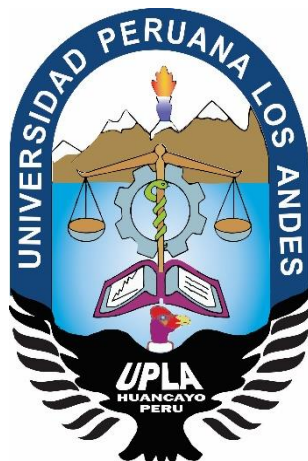


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

Título	:	CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UNA RED DE SALUD
Para optar	:	El título profesional de Licenciado en Enfermería
Autoras	:	Bachiller Casas Matos, Jhosselyn Cynthia Katherin Bachiller Gonzales Porras, Teresa Emily
Asesor	:	Mg. Juan Luis, Meza Carhuancho
Línea de investigación institucional	:	Salud y gestión de la salud
Fecha de inicio y término	:	31 de enero del 2021 / 31 de enero del 2022

HUANCAYO – PERÚ – 2022

DEDICATORIA

A: Dios, por darme entendimiento, fe y esperanza para poder formarme como profesional de enfermería y poder ofrecer ayuda efectiva al prójimo con problemas de salud.

Jhosselyn

A: mis profesores, por la voluntad, resolución y bondad, que desplegaron para moldearme como una profesional competente; sus enseñanzas y sapiencia transmitida, me permiten sobresalir triunfante de los desafíos que impone el ejercicio de la carrera.

Emily

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Peruana Los Andes; por ofrecernos educación de calidad y desarrollar en nosotras elevadas competencias profesionales que nos permiten destacar en el ejercicio profesional.

A los profesionales de la red de salud de Chupaca por ofrecernos su magnánimo apoyo, en favor del buen desarrollo de esta investigación.

Casas Matos Jhosselyn Cynthia Katherin

Gonzales Porras Teresa Emily

INTRODUCCIÓN

La calidad de vida laboral en las enfermeras, se produce cuando el trabajo se torna en una experiencia gratificante, las enfermeras experimentan emociones y sentimiento positivos al realizar sus tareas profesionales rutinarias debido a que han alcanzado un equilibrio entre las demandas laborales y los recursos que disponen. La calidad de vida laboral es el reflejo: del bienestar físico, la seguridad del medio laboral, la plena disposición de insumos, la existencia de los equipos idóneos, la presencia de ambientes que optimizan el desempeño y que son confortables. La calidad de vida laboral también implica que la enfermera este inmersa en buenas relaciones interpersonales, que sea y se sienta útil y productiva y que encuentre en su trabajo la mejor reafirmación de su autoestima profesional. La calidad de vida laboral a pesar de tener las mismas determinantes de la satisfacción con el trabajo, son diferentes debido a que las emociones y los sentimientos positivos de la satisfacción con el trabajo se producen, cuando las expectativas que tiene la enfermera sobre el trabajo son cubiertas por su actual puesto laboral. La condición indispensable para que surja la satisfacción laboral es que primero exista una buena calidad de vida laboral. La asociación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral no ha sido establecida de forma concluyente, además no se han encontrado investigaciones en el ámbito nacional que determinen la asociación de estas variables, por lo que es necesario indagar sobre esta relación.

La investigación efectuada tuvo como finalidad, determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021; con esta intención se realizó un estudio observacional relacional; de una población de 135 enfermeras que trabajaban en los

establecimientos de la Red de Salud Chupaca, se extrajo una muestra de 85 enfermeras empleando el método de muestreo aleatorio simple; se utilizó el “Cuestionario de calidad de vida laboral en enfermería” y el “Cuestionario de satisfacción con el trabajo en enfermería”, en el análisis estadístico se recurrió al cálculo del “Coeficiente r de Pearson” y la “Prueba t para coeficientes de correlación”.

El documento está conformado por seis secciones: en el capítulo I, se plantea el problema de investigación; en el capítulo II, se recogen los aportes teóricos para la investigación; en el capítulo III, se establecen las hipótesis y se presentan a las variables; en el capítulo IV, se describe el proceso metodológico; en el capítulo V, se consolidan los resultados alcanzados y en el capítulo VI, se discuten los hallazgos, se agregan las referencias bibliográficas y los anexos pertinentes.

Las autoras.

CONTENIDO

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
INTRODUCCIÓN	4
CONTENIDO	6
CONTENIDO DE TABLAS	10
CONTENIDO DE FIGURAS	12
RESUMEN	14
ABSTRACT	15

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	16
1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	22
DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	22
DELIMITACIÓN ESPACIAL	23
DELIMITACIÓN TEMPORAL	23
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	24
1.3.1. PROBLEMA GENERAL	24
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	24
1.4. JUSTIFICACIÓN	25
1.4.1. SOCIAL	25
1.4.2. TEÓRICA	25
1.4.3. METODOLÓGICA	26
1.5. OBJETIVOS	27

1.5.1. OBJETIVO GENERAL _____	27
1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS _____	27

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTE DE ESTUDIO _____	28
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES _____	28
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES _____	33
2.2. BASES TEÓRICAS _____	36
2.2.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMERAS _____	36
2.2.2. DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMERAS _____	38
2.2.3. SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS _____	48
2.2.4. DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL _____	52
2.3. MARCO CONCEPTUAL _____	65

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. HIPÓTESIS PRINCIPAL _____	67
3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS _____	67
3.3. VARIABLES DEL ESTUDIO _____	68
3.3.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES _____	69

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	73
4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	74
4.3. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	75
4.4. DISEÑO	76
4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	77
4.5.1. POBLACIÓN	77
4.5.2. MUESTRA	78
4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	80
4.6.1. EN LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	80
4.6.2. EN LA EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN ENFERMERÍA	81
4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	82
4.7.1. PROCESAMIENTO DESCRIPTIVO DE DATOS	82
4.7.2. PROCESAMIENTO INFERENCIAL DE DATOS	82
4.7.3. PROCEDIMIENTO SEGUIDOS PARA PROBAR LAS HIPÓTESIS	83
4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	84

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS	86
5.1.1. CARACTERÍSTICAS DE LAS ENFERMERAS(OS)	86
5.1.2. CARACTERÍSTICAS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMERAS	92

5.1.3. CARACTERÍSTICAS DE LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN ENFERMERAS _____	96
5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS _____	101
5.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD _____	101
5.2.2. CORRELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LOS ATRIBUTOS DEL PUESTO Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA _____	103
5.2.3. CORRELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LAS CUALIDADES ORGANIZATIVAS Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA _____	110
5.2.4. CORRELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LOS BENEFICIOS Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA _____	117
5.2.5. CORRELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA _____	124

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. CARACTERÍSTICAS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA _____	131
6.2. CARACTERÍSTICAS DE LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA _____	135
6.3. RELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA _____	139
CONCLUSIONES _____	145
RECOMENDACIONES _____	146
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS _____	147
ANEXOS _____	154

CONTENIDO DE TABLAS

TABLA 1: EDAD DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	86
TABLA 2: HIJOS MENORES BAJO SU CUIDADO, EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	87
TABLA 3: ESTADO CIVIL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	88
TABLA 4: OCUPACIÓN LABORAL ADICIONAL AL REALIZADO EN LA RED DE SALUD LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	89
TABLA 5: TIEMPO QUE VIENEN TRABAJANDO EN LA INSTITUCIÓN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	90
TABLA 6: REALIZACIÓN DE: DIPLOMADOS, ESPECIALIZACIÓN, POST GRADO; POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	91
TABLA 7: CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LOS ATRIBUTOS DEL PUESTO EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	92
TABLA 8: CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LAS CUALIDADES ORGANIZACIONALES EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	93
TABLA 9: CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LOS BENEFICIOS EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	94
TABLA 10: CONSOLIDADO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	95
TABLA 11: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN REFERENCIA A LAS CUALIDADES ORGANIZACIONALES EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	96

TABLA 12: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN REFERENCIA A LAS CUALIDADES DEL TRABAJO EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	97
TABLA 13: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN REFERENCIA A LAS INSTALACIONES Y EQUIPOS EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	98
TABLA 14: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN REFERENCIA A LA COOPERACIÓN Y RETRIBUCIONES EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	99
TABLA 15: CONSOLIDADO DE SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	100
TABLA 16: TEST DE NORMALIDAD DEL CONJUNTO DE DATOS DE LAS VARIABLES: CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMERÍA Y SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN ENFERMERÍA	102
TABLA 17: COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LOS ATRIBUTOS DEL PUESTO Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.....	105
TABLA 18: COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LAS CUALIDADES ORGANIZATIVAS Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA	112
TABLA 19: COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LOS BENEFICIOS Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.....	119
TABLA 20: COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA	126

CONTENIDO DE FIGURAS

FIGURA 1: EDAD DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	86
FIGURA 2: HIJOS MENORES BAJO SU CUIDADO, EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	87
FIGURA 3: ESTADO CIVIL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	88
FIGURA 4: OCUPACIÓN LABORAL ADICIONAL AL REALIZADO EN LA RED DE SALUD LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	89
FIGURA 5: TIEMPO QUE VIENEN TRABAJANDO EN LA INSTITUCIÓN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	90
FIGURA 6: REALIZACIÓN DE: DIPLOMADOS, ESPECIALIZACIÓN, POST GRADO; POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	91
FIGURA 7: CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LOS ATRIBUTOS DEL PUESTO EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	92
FIGURA 8: CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LAS CUALIDADES ORGANIZACIONALES EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	93
FIGURA 9: CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LOS BENEFICIOS EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	94
FIGURA 10: CONSOLIDADO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	95
FIGURA 11: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN REFERENCIA A LAS CUALIDADES ORGANIZACIONALES EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	96

FIGURA 12: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN REFERENCIA A LAS CUALIDADES DEL TRABAJO EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	97
FIGURA 13: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN REFERENCIA A LAS INSTALACIONES Y EQUIPOS EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	98
FIGURA 14: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN REFERENCIA A LA COOPERACIÓN Y RETRIBUCIONES EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	99
FIGURA 15: CONSOLIDADO DE SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021	100
FIGURA 16: DIAGRAMA DE DISPERSIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LOS ATRIBUTOS DEL PUESTO Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.....	104
FIGURA 17: DIAGRAMA DE DISPERSIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LAS CUALIDADES ORGANIZATIVAS Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.....	111
FIGURA 18: DIAGRAMA DE DISPERSIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LOS BENEFICIOS Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA	118
FIGURA 19: DIAGRAMA DE DISPERSIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.....	125

RESUMEN

El estudio respondió al objetivo de, determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021, se procedió mediante el método inductivo y el estadístico inferencial, el tipo de estudio fue relacional de corte transversal, se consideró una población de 135 enfermeras que trabajan en los establecimientos de la Red de Salud Chupaca, de donde se extrajo una muestra de 85 profesionales de enfermería, se empleó el “Cuestionario de calidad de vida laboral en enfermeras” y el “Cuestionario de satisfacción con el trabajo en enfermería”; como los resultados se tienen que el 41.2 % de los profesionales de enfermería tienen mala o muy mala calidad de vida laboral y el 34.1 % de los profesionales de enfermería tienen baja o muy baja satisfacción con el trabajo; asimismo, el incremento de la calidad de vida laboral, mejora la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería (coeficiente de correlación de Pearson moderado positivo; 0,518**).

PALABRAS CLAVES: calidad de vida laboral, satisfacción con el trabajo, enfermería, primer nivel de atención.

ABSTRACT

The study responded to the objective of determining the relationship between the quality of work life and job satisfaction in nursing professionals of the Chupaca health network in 2021, it was proceeded through the inductive method and the inferential statistic, the type of The study was cross-sectional relational, a population of 135 nurses who work in the Chupaca Health Network establishments was considered, from which a sample of 85 nursing professionals was extracted, the “Questionnaire of quality of work life in nurses was used.” and the“ Nursing job satisfaction questionnaire ”; as the results are that 41.2% of nursing professionals have poor or very poor quality of work life and 34.1% of nursing professionals have low or very low job satisfaction; Likewise, the increase in the quality of work life improves job satisfaction in nursing professionals (Pearson's correlation coefficient moderate positive; 0.518 **).

KEY WORDS: quality of work life, job satisfaction, nursing, first level of care.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La calidad de vida laboral son las experiencias gratificantes que la enfermera tiene al realizar las actividades cotidianas de su puesto laboral. Es la sensación general de bienestar cuando se encuentra en su medio laboral. La calidad de vida laboral es el resultado del equilibrio entre el trabajo demandado y los recursos que disponibles, que se realiza en condiciones aceptables. La calidad de vida laboral de la enfermera implica experimentar pleno bienestar físico además de sentir seguridad en el trabajo; también incluye el bienestar material al disponer de: los insumos, equipos e instalaciones que le otorgan eficiencia y confort en sus labores habituales. La calidad de vida laboral también involucra al bienestar social que deriva de las interrelaciones personales gratificantes en el trabajo, también comprende la percepción de ser imprescindible y productiva, además del surgimiento de múltiples emociones positivas respecto a su puesto de trabajo (1).

La satisfacción laboral, son las emociones positivas de la enfermera frente a su trabajo, de acuerdo al grado en que este cubre sus expectativas personales. La satisfacción laboral es la expresión del grado de conformidad de la enfermera con las múltiples características de su puesto de trabajo; deriva de las esperanzas e intereses de la enfermera con su trabajo y los beneficios que le esté reportando. La satisfacción laboral es cómo se siente la enfermera referente a su trabajo, influenciado por muchos factores externos. Cualquier combinación de circunstancias psicológicas, fisiológicas

y ambientales que hacen que una enfermera perciba complacencia con su trabajo. La satisfacción laboral representa un sentimiento que surge de la apreciación de que el trabajo cubre las necesidades materiales y psicológicas; puede verse, como el estado de sentimientos positivos y negativos de la enfermera hacia su trabajo y, en cierto grado, al sentimiento de la enfermera sobre si le gusta o no le gusta su trabajo (2).

La enfermera al encontrarse en un medio de trabajo con calidad de vida laboral resultante de un ambiente de respeto y cortesía, percibe cierto grado de satisfacción laboral. Existen contextos laborales de alegría, de dominio y experticia en la ejecución de tareas, con condiciones físicas confortables y equipos que facilitan todos los procesos que generan satisfacción laboral, porque las enfermeras disponen del escenario laboral ansiado. Cuando se poseen los materiales y equipos adecuados, todos los riesgos están controlados, existe gentileza y amabilidad en las interacciones interpersonales, lo más probable es que emerja la satisfacción laboral. Las enfermeras tienen entre sus expectativas laborales, el poder demostrar sus aptitudes y experticia en un medio laboral confortable y amigable; en estos contextos la calidad de vida laboral incide mucho en la satisfacción laboral. La satisfacción laboral puede alcanzarse cuando las expectativas de la enfermera se corresponden con los resultados reales vivenciados en su medio laboral (3).

En una investigación realizada en Shiraz, Iran; Tehranineshat B, Torabizadeh C, Bijani M, demuestran que las enfermeras con una adecuada calidad de vida laboral son las que poseen mayor satisfacción laboral; asimismo, evidencian que las instituciones de salud, bajo la perspectiva de la gestión moderna, tienen en cuenta las necesidades, deseos y propósitos personales de las enfermeras porque deben de alcanzar la

satisfacción laboral; una enfermera satisfecha con su trabajo será una enfermera exitosa. Parte de la satisfacción laboral es provocada por la calidad de vida laboral; debido a que, a pesar de existir un escenario laboral gratificante, las expectativas de la enfermera podrían estar orientadas al control institucional, o a alcanzar elevados grados de experticia profesional y la institución de salud no podría ofrecer oportunidades para cubrir esas exigencias (4).

En un estudio ejecutado en Ontario, Canadá; Horrigan J, evidencia que las mejoras en la calidad de vida laboral impactan de forma positiva en la satisfacción laboral de las enfermeras; también destaca que gran parte las enfermeras buscan tener: seguridad laboral, escenarios de trabajo seguros y los suficientes ingresos para solventar a su familia; sin embargo, muchas instituciones de salud no pueden ofrecer esas condiciones, debido a que los riesgos a la salud son perdurables en el trabajo de la enfermera, además es común que los salarios de las enfermeras sean más bajos que otros profesionales de salud; en consecuencia, a pesar que el ambiente laboral sea acogedor, las enfermeras no se sentirán plenamente satisfechas con su trabajo. A pesar de esto, la calidad de vida laboral siempre incidirá en la satisfacción laboral, aunque sea de forma parcial (5).

En una investigación llevada a cabo en Ontario, Puerto Saíd, Egipto; Ahmed G, AbdElazeem S, Abdallah H, comprueban que la calidad de vida laboral eleva la satisfacción laboral en profesionales de enfermería; también evidencian que para lograr la satisfacción laboral se requiere que las instituciones de salud se guíen por los valores humanos, especialmente en el respeto y el trato justo a las enfermeras, un alto nivel de satisfacción laboral conducirá a un buen estado emocional y mental de las

enfermeras. La satisfacción laboral conduce a un comportamiento positivo. Cuando las enfermeras individuales están satisfechas, se deduce que se desempeñarán al máximo su capacidad individual que se extiende a los esfuerzos grupales que conducen al buen desempeño organizacional. Parte de la satisfacción laboral es inducida por la calidad de vida laboral, debido a que este factor puede ser modulado y promovido por la institución de salud; incidir en mejorar la calidad de vida laboral sería el medio más objetivo de alcanzar la satisfacción laboral en las enfermeras (6).

En un estudio efectuado en Huelva, España; Ruiz M, Pérez E, Ortega Á, constatan que la baja calidad de vida laboral suscita una baja satisfacción laboral; esto debido a que, la satisfacción laboral está influenciada por: el trabajo en sí mismo, la responsabilidad, el interés y el crecimiento personal; además, de: la calidad de la supervisión, ayuda técnica, asistencia social, el apoyo, las relaciones con los compañeros de trabajo, la armonía social, el respeto, las oportunidades de promoción para un mayor avance, la adecuación del salario y la equidad percibida en comparación con los compañeros de trabajo; cómo se puede ver la mayor parte de estos factores están vinculados a la calidad de vida laboral; de forma que siempre una buena calidad de vida laboral incidirá en la satisfacción laboral. Muchas enfermeras están interesadas en satisfacer sus necesidades económicas, pero también anhelan un ambiente de trabajo gratificante (7).

En la investigación efectuada en Haifa, Israel; Aharon A, Madjar B, Kagan I, evidencian que existe asociación directa entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral en enfermeras; esto deriva de las percepciones de las enfermeras, como: "el trabajo interesante es el mayor determinante de la satisfacción laboral"; el

atractivo del trabajo es relevante porque "es necesario que te guste para estar satisfecho"; a nadie le puede gustar un trabajo con una precaria calidad de vida laboral, en donde la constante es la angustia diaria por las múltiples carencias y por sobrellevar sobrecarga laboral y malos tratos al no tener otras oportunidades de trabajo; aun cuando se sabe que la satisfacción laboral incide en un mejor desempeño, gran parte de los sistemas de salud le asignan poca importancia a esta situación al considerar que la satisfacción de los usuarios deriva más de la intervención de los médicos que de los cuidados de las enfermeras; en consecuencia no promueven una buena calidad de vida laboral para la enfermera (8).

En un estudio efectuado en Bahía, Brasil; Freire M, Costa E, Alves E, encuentran que la precarización de la calidad de vida laboral vulnera a la satisfacción laboral; asimismo es común que los lugares de trabajo atractivos con una buena calidad de vida laboral para las enfermeras, ofrezcan pocas oportunidades de desarrollo personal, escasas oportunidades de capacitación y baja posibilidad de adquisición de nuevas habilidades; la recompensa material traducida en un salario u otros pagos (vales, bonificaciones por desempeño) también es limitada; en consecuencia, la calidad de vida laboral no asegura la total satisfacción laboral, pero si contribuye a su consecución. Las enfermeras además de tener un trabajo que cubra sus expectativas y exigencias, también requieren sentirse a gusto y transitar bien en el trabajo; como expectativa laboral de las enfermeras siempre estará un ambiente laboral armónico, amigable y gratificante (9).

En nuestro país en una investigación realizada en Lima, Ballón S, halla que existe asociación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de las enfermeras;

asimismo destaca que la enfermera necesita compañeras para comunicarse, colaborar, compartir, en consecuencia, estar afiliada a un grupo. Esta necesidad de pertenencia afecta significativamente la satisfacción laboral; esto coincide con el hecho que la calidad de vida laboral necesariamente implica buenas relaciones interpersonales; en consecuencia, muchos elementos de la calidad de vida laboral también condicionan la satisfacción laboral. Cada enfermera tiene rasgos únicos y experiencia distintas; por lo tanto, los sentimientos y necesidades sobre los beneficios del trabajo son distintas; por lo tanto, siempre será difícil ofrecer condiciones para la plena satisfacción laboral; sin embargo, brindar una buena calidad de vida laboral siempre reducirá la insatisfacción laboral (10).

En la red de salud de Chupaca, se constata que la calidad de vida laboral esta aminorada, debido a la inadecuada infraestructura y la escasez de equipos y materiales, además de los frecuentes conflictos interpersonales; muchas enfermeras procuran generar rígidos escenarios de trabajo que vulneran la calidad de vida laboral. Las enfermeras que aspiran a realizar estudios de especialización y post grado, no obtienen las facilidades de la institución, también se ha observado que la mayor formación académica no es retribuida con mayores salarios o con el acceso a cargos de mayor jerarquía; además, por la ubicación alejada de los establecimientos de salud las enfermeras deben de permanecer apartadas de sus familias de manera prolongada. En consecuencia, la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral son reducidas.

Por lo expuesto anteriormente, se ejecutó esta investigación con la finalidad de establecer la relación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la Micro Red de Salud de Chupaca en el 2021.

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

La investigación realizada se orientó en qué; la calidad de vida laboral como una experiencia gratificante con emociones y sentimientos positivos que aparecen al efectuar las labores profesionales cotidianas, deriva del equilibrio entre las exigencias laborales y las posibilidades de la enfermera; esta experiencia produce satisfacción con el trabajo. La calidad de vida laboral es la percepción de bienestar que resulta de: contemplar una adecuada salud física personal, un medio laboral seguro, existencia de suficientes suministros y ambientes funcionales y ergonómicos; estas percepciones ligadas a condiciones favorables suscitan satisfacción laboral. La calidad de vida laboral implica: relaciones interpersonales gratificantes, notar que ser útil y necesario, y ser gratificado de forma conveniente por el trabajo realizado; estas circunstancias derivan en una notable satisfacción laboral; sin embargo, las expectativas personales de las que depende la satisfacción laboral podrían ser diferentes a todas estas condiciones. Se alcanzó a comprobar la asociación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo en las enfermeras.

DELIMITACIÓN ESPACIAL

El estudio se realizó en los profesionales de enfermería que laboran en la Micro Red de Salud Chupaca.

DELIMITACIÓN TEMPORAL

La investigación se efectuó en el año 2021, los datos fueron recolectados en los últimos meses de este año. El estudio se circunscribió sobre todos los profesionales de enfermería que se encontraban laborando en la Micro Red de Salud Chupaca en el 2021.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. ¿Cuál es la relación entre los **atributos del puesto** y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021?
2. ¿Cuál es la relación entre las **cualidades organizativas** y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021?
3. ¿Cuál es la relación entre los **beneficios** y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021?

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. SOCIAL

Ejecutar esta investigación nos permitió comprobar la asociación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo en las enfermeras; esto nos otorgó la posibilidad de sugerir la realización de una intervención organizacional y formativa, que procure el diseño de los puestos laborales orientados a promover mayor calidad de vida laboral. Esta intervención hará modificaciones de múltiples normativas laborales para que se generen ambientes de cordialidad y colaboración; también se procuraran condiciones físicas más funcionales y ergonómicas; asimismo se incidirá en que se establezca un sistema de reconocimientos más pródigo y la ampliación de beneficios, estas intervenciones mejorarán la calidad de vida laboral e incrementarán la satisfacción laboral, que a su vez acrecentarán la calidad de los servicios en la red de salud Chupaca.

1.4.2. TEÓRICA

Ejecutar este trabajo científico nos permitió demostrar la forma en que la “Teoría de las expectativas laborales de Davson T”; explica la asociación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo. Esta teoría plantea; que las personas toman decisiones entre planes alternativos de comportamiento en función de sus percepciones [expectativas] del grado en que un comportamiento determinado conducirá a los resultados deseados. Por lo general, en las relaciones laborales, las transacciones tales como el pago por los servicios prestados ocurren entre empleadores [proveedores de recompensas y reconocimiento] y empleados [proveedores de servicios]. Los

incentivos [en forma de recompensa, salario, premio, etc.] se utilizan para asegurar la reproducción y repetición de las respuestas deseadas y resultados en las organizaciones. Sin embargo, se observa que en la mayoría de las relaciones transaccionales el poder y la autoridad de los gerentes son absolutos e indiscutibles en la medida en que los empleados se convierten en autómatas del sistema productivo. La investigación a ejecutar aporta datos empíricos que son el fundamento práctico del grado en que esta teoría explica el vínculo entre la calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo en las enfermeras de la red de salud Chupaca.

1.4.3. METODOLÓGICA

Después de haber realizado esta investigación, se tienen dos instrumentos adaptados a la realidad regional con su validez y confiabilidad verificada; los instrumentos están disponibles para los investigadores, gestores de enfermería y otros profesionales que necesiten evaluar y estudiar la calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo. Se precisa que este trabajo científico utilizó instrumentos validados en su idioma extranjero original; y que no se han encontrado versiones de estos instrumentos en español que hayan sido validados en el ámbito nacional; en consecuencia, como parte del estudio se realizó la validación y confirmación de la confiabilidad.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021

1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Establecer la relación entre los **atributos del puesto** y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021
2. Establecer la relación entre las **cualidades organizativas** y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021
3. Establecer la relación entre los **beneficios** y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTE DE ESTUDIO

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Ineke P, Susilarningsih S, Yudianto K, desarrollan una investigación titulada “Relación entre la calidad de la vida laboral de enfermería y la satisfacción laboral del enfermero en el proyecto piloto de implementación de la carrera clínica de enfermería” en Bandung, Indonesia; con el objetivo de determinar la relación entre la calidad de vida laboral de enfermería y la satisfacción laboral de enfermería; el método de investigación fue un análisis correlacional con enfoque transversal, la muestra fue de 193 enfermeras a las que se les administro el “Quality of work life questionnaire in nurses” y el “Inventory of job satisfaction in nurses”; entre lo resultados se destaca que existe una correlación entre la variable calidad de la vida laboral de enfermería y la satisfacción laboral de la enfermera débil, significativa y unidireccional ($r = 0.35$; $p = 0.02$); asimismo se comprobó que existe una alta calidad de vida laboral cuando se utilizan prácticas de gestión democráticas, los puestos de trabajo de las enfermeras se enriquecen, las enfermeras son tratadas con dignidad y existen condiciones de trabajo seguras. Las instituciones de salud con alta calidad de vida laboral generalmente tratan de inculcar sentimientos de seguridad, equidad, orgullo, democracia interna, propiedad, autonomía, responsabilidad y flexibilidad. Intentan tratar a las enfermeras de manera justa y solidaria, abren canales de comunicación en todos los niveles,

ofrecen a las enfermeras oportunidades para participar en las decisiones que los afectan y las empoderan para continuar con sus asignaciones (11).

Hamidi Y, Vakilian M, Roshanaei G, Makvandi Z, Atogara M, Bayat F, ejecutan un estudio titulado “Correlación entre la calidad de vida laboral de las enfermeras y la satisfacción laboral en los hospitales universitarios de la Universidad de Ciencias Médicas de Hamadan” en Hamadan, Irán, con el objetivo de determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de las enfermeras en los hospitales universitarios de la Universidad de Ciencias Médicas de Hamadan; el estudio fue descriptivo-analítico, se seleccionó al azar a un total de 269 enfermeras de los hospitales de Hamadan. Las herramientas de recolección fueron dos cuestionarios de satisfacción laboral y calidad de vida laboral; entre los resultados se resalta que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral ($r = 0.41$; $p = 0.01$); la calidad de vida laboral es el momento en que una enfermera se da cuenta de que la organización está satisfaciendo sus necesidades a través del trabajo, la calidad de vida laboral mejora la identidad organizacional, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, el compromiso, la carga de trabajo y el desempeño. La calidad de vida laboral también reduce las intenciones de rotación, la rotación organizacional, la alienación personal, las ausencias, las reclamaciones y los gastos de seguro y médicos. La calidad de vida laboral promueve el bienestar y la autonomía de los trabajadores. en general, las enfermeras felices son más eficientes, más leales y más dedicados. Las enfermeras satisfechas pueden prestar un servicio satisfactorio que, en última instancia, conducirá a la satisfacción del cliente. mejorar la calidad del trabajo de las enfermeras, es la garantía de la satisfacción laboral de la enfermera que incrementa la productividad (12).

Min C, Su C, realizan la investigación titulada “Comparación de los incidentes de satisfacción por turnos, sueño, fatiga, calidad de vida y seguridad del paciente entre enfermeras de unidades de cuidados intensivos de dos y tres turnos” en Seúl, Corea; con el objetivo de comparar la satisfacción del turno, el sueño, la fatiga, la calidad de vida y los incidentes de seguridad del paciente entre un sistema de dos turnos recientemente implementado y un sistema tradicional de tres turnos; es estudio fue multivariado y se empleó una muestra de 127 enfermeras de la unidad de cuidados intensivos (48 enfermeras de dos turnos y 79 enfermeras de tres turnos) se les administró el “Extensive quality of work life test” y el “Satisfaction protocol with nursing work”; entre los resultados se destaca que la calidad de vida laboral incrementa en 2.6 veces la satisfacción laboral; asimismo se comprueba que la calidad de vida laboral refleja el grado en que las enfermeras son capaces de satisfacer necesidades personales importantes a través de su experiencia en el trabajo mientras logran metas organizacionales; el entorno de trabajo debe de proporcionar las condiciones de trabajo físicas, culturales y psicológicas que maximicen la salud, la seguridad y el bienestar de los enfermeras. La calidad de vida laboral ayuda a mejorar la motivación, la productividad y el rendimiento. Las enfermeras están capacitadas para lidiar con actividades laborales desafiantes física y mentalmente, siempre que no se altere la calidad de vida laboral que es un factor determinante de la satisfacción laboral (13).

Sansó N, Galiana L, Oliver A, Salvá M, ejecutan una investigación titulada “Predicción de la calidad de vida profesional y la satisfacción con la vida en enfermeras españolas: un estudio transversal” en Valencia, España; con el objetivo de establecer la asociación de la calidad de vida y la satisfacción laboral de las enfermeras; la investigación tuvo un diseño multivariado, utilizó metodología

correlacional y se hipotetizó un modelo de ecuaciones estructurales, se empleó una muestra de 210 enfermeros a las que se les administró la “Quality of working life scale” y “ Job satisfaction protocol”; entre los resultados se destaca que la calidad de vida laboral es un predictor de la satisfacción laboral; asimismo la calidad de vida laboral surge cuando se cubren las necesidades humanas de seguridad, contacto social, aprobación, pertenencias y afecto. Las interacciones positivas y el apoyo en el lugar de trabajo para aliviar la depresión y el estrés característico del trabajo de la enfermera también son generadoras de calidad de vida laboral. El equilibrio entre la vida laboral y personal, con la creación de sinergia mediante una relación armoniosa entre el "trabajo" (carrera y ambición) y el "estilo de vida" (salud, placer, ocio, familia y dimensiones espirituales) es fundamental para la calidad de vida laboral. Además, la calidad de vida laboral es un reflejo del: equilibrio de tiempo, equilibrio de participación y equilibrio de satisfacción. La calidad de vida laboral genera satisfacción laboral (14).

Al-Qahtani A, Stirling B, Forgrave D, realizan una investigación titulada “El impacto de la satisfacción laboral en la vida laboral de las enfermeras: una revisión de la literatura” en Doha, Qatar; con el objetivo de explorar la relación entre la satisfacción laboral y los resultados relacionados con la vida laboral de las enfermeras; el estudio fue un metaanálisis que considero a 55 artículos científicos escritos en inglés que fueron publicados en revistas revisadas que fueran originales y del 2002 hacia adelante, se utilizó la herramienta de evidencias de la universidad de Johns Hopkins para evaluar la calidad de cada artículo; entre los resultados se destaca que la calidad de vida laboral en las enfermeras está vinculado a: la pertinencia de la tarea, el pertinente ambiente físico de trabajo, el armónico ambiente social dentro de la

organización, el favorable sistema administrativo y el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral. Una alta calidad de vida laboral en las enfermeras es esencial para que las instituciones de salud sean funcionales, atraigan y retengan a las enfermeras. La calidad de vida laboral permite a las enfermeras a participar activamente en la configuración del entorno, los métodos y los resultados de la organización. Una enfermera disfruta de una alta calidad de vida laboral cuando tiene sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro son agradables, para permanecer en el trabajo y desempeñarse bien. La calidad de vida laboral es el factor que más impacta en la satisfacción laboral y en la calidad del desempeño (15).

Cópio G, Viana K, Ramos A, Almeida É, Antunes E, Pereira J, desarrollan una investigación titulada “Satisfacción laboral y repercusión en la calidad de vida del profesional de enfermería” en Rio de Janeiro, Brasil; con el objetivo de identificar publicaciones sobre la satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería; verificar evidencias de una relación directa entre la satisfacción profesional y la calidad de vida; el estudio es un metanálisis que considero a 147 artículos originales publicados en revistas de elevado nivel evidencia; entre los resultados se destaca que una alta calidad de vida laboral es esencial para que las instituciones de salud sigan atrayendo y reteniendo enfermeras, se han identificado ocho aspectos determinantes de la calidad de vida laboral, que son: la compensación adecuada y justa, ambiente seguro y saludable, desarrollo de las capacidades humanas, crecimiento y seguridad, integración social, constitucionalismo, espacio vital total y relevancia social. La calidad de vida laboral depende de la calidad de la relación entre los empleados y el entorno laboral total, está influenciado por tres factores, que incluyen: factores de comportamiento personal (edad, experiencia, percepción,

actitud), factores organizacionales (metas y objetivos, gestión, característica del trabajo) y factores ambientales (económicos, sociales, culturales, administrativos, tecnológicos). La alta calidad de vida laboral es la condición básica para que pueda existir satisfacción laboral (16).

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Cueva F, desarrolla una investigación titulada “**Calidad de vida laboral** desde la perspectiva de las enfermeras asistenciales en el Centro Médico Naval – 2016”; Callao, Lima; con el objetivo de identificar los factores que se relacionan con la valoración de la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras asistenciales en el Centro Médico Naval; el estudio fue de enfoque cualitativo de diseño fenomenológico, de alcance descriptivo; se empleó a 13 licenciadas de enfermería que realizaban labor asistencial en diferentes servicios hospitalarios; como técnicas de recolección de datos se utilizó la observación y la realización de entrevistas semiestructuradas; entre los resultados se destaca que la calidad de vida laboral de las enfermeras está comprendida por cuatro categorías que son: condiciones materiales laborales, el desempeño, los incentivos y las relaciones interpersonales; asimismo la evaluación de la calidad de vida laboral de las enfermeras brinda la oportunidad de comprender cómo los entornos de trabajo, el diseño del trabajo, las influencias sociales, así como los problemas de equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, impactan en la vida laboral de las enfermeras y, en última instancia en la productividad organizacional (17).

Cárdenas N, Condori K, desarrollan un estudio titulado “Clima organizacional y **calidad de vida laboral** en enfermeras del área de hospitalización del hospital III Goyeneche. Arequipa 2017”; con el objetivo de establecer la relación que existe entre

el clima organizacional y la calidad de vida laboral en enfermeras del área de Hospitalización del Hospital III Goyeneche; el estudio fue descriptivo de corte transversal con un diseño correlacional, se empleó una muestra de 84 enfermeras asistenciales que laboran en el área de hospitalización, a las que se les administró el Cuestionario de calidad de vida profesional (CVP-35); entre los resultados se destaca que existe una correlación estadísticamente significativa ($p=0.004$) entre ambas variables; asimismo la calidad de vida laboral mejora el rendimiento, reduce las ausencias en el trabajo, reduce el agotamiento profesional, reduce los accidentes laborales y aumenta el placer y la satisfacción laboral. La baja calidad de vida laboral está relacionada con la falta de independencia para tomar decisiones sobre el cuidado del paciente, aumento de la carga de trabajo, conflictos de roles, falta de oportunidades para avanzar en la carrera, salario bajo, falta de autonomía profesional, falta de apoyo de las partes interesadas y servicios de bienestar insuficientes (18).

Fuentes R, ejecuta una investigación titulada “Perfil profesional y **calidad de vida laboral** de las enfermeras hospital regional Ica enero 2018”; con el objetivo de determinar el perfil profesional y la calidad de vida laboral de las enfermeras Hospital Regional Ica; el estudio fue descriptivo, cuantitativo y transversal, se consideró una población de 210 licenciadas en Enfermería de donde se extrajo una muestra de 85 licenciadas a las que se les administraron dos cuestionarios estructurados; entre los resultados se destaca que la calidad de vida laboral en la dimensión recursos organizacionales es deficiente en 59%, regular en 35% y buena en 6%, los recursos psicológicos son regulares en 54%, deficiente en 41% y buena en 5%; asimismo la baja calidad de vida laboral afecta significativamente el desempeño de las enfermeras en la prestación de servicios, y se encuentra influenciada por la participación en el

gobierno, el desarrollo profesional, el orgullo por la institución, la compensación equilibrada, la seguridad laboral, las instalaciones disponibles, la seguridad en el ambiente laboral, y la buena comunicación (19).

Meza A, Linares S, desarrollan un estudio titulado “Mobbing laboral y **calidad de vida laboral** en enfermeras del servicio de emergencia del instituto nacional materno perinatal, Lima- Perú. 2017”; con el objetivo de determinar la relación entre mobbing laboral y calidad de vida de las enfermeras del Servicio de Emergencia del Instituto Nacional Materno Perinatal; el estudio fue descriptivo correlacional, cuantitativo de corte transversal, en una población de 70 enfermeras, a las que se les administro la Escala de Leyman LIPT 60 y el CVP-35; entre los resultados se destaca que el 71.43% tuvieron una baja calidad de vida laboral en sus dimensiones: apoyo social, motivación intrínseca y demanda de trabajo; el mobbing laboral vulnera la calidad de vida laboral que permite que las enfermeras trabajen en equipo junto a otros profesionales; la calidad de vida laboral mejora la eficacia de la organización y está influenciada por: el salario, los beneficios económicos, la equidad en la remuneración, las actividades de formación y desarrollo y la intención de permanecer o dejar la institución (20).

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMERAS

La Calidad de vida laboral se refiere al nivel de satisfacción, motivación, participación y compromiso que experimentan las enfermeras con respecto a su vida en el trabajo. La calidad de vida laboral es el grado en que las enfermeras pueden satisfacer sus necesidades personales importantes mientras son enfermeras de la empresa. Las empresas interesadas en mejorar la calidad de vida laboral de las enfermeras generalmente tratan de inculcar en las enfermeras sentimientos de seguridad, equidad, orgullo, democracia interna, propiedad, autonomía, responsabilidad y flexibilidad. Intentan tratar a las enfermeras de manera justa y solidaria, abren canales de comunicación en todos los niveles, ofrecen a las enfermeras oportunidades para participar en las decisiones que los afectan y los empoderan para continuar con sus asignaciones (21).

También se ha asociado a cambios organizativos encaminados a incrementar los niveles de ampliación de puestos (mayor flexibilidad de tareas horizontales) y enriquecimiento laboral (mayor flexibilidad de tareas verticales, incluida la asunción de nuevas responsabilidades, incluidas las que anteriormente asumía el personal de supervisión o gerencia). Fundamentalmente, la idea es lograr niveles más altos de participación y, por lo tanto, de motivación mejorando el atractivo del trabajo en sí, en lugar de mejorar los términos y condiciones de trabajo (22).

La calidad de vida se define como la percepción individual de su posición en la vida en la perspectiva de las tradiciones y los sistemas de valores en los que existen y en

relación con sus objetivos, perspectivas, estándares y preocupaciones. La calidad del trabajo se refiere al entorno laboral constructivo para las personas empleadas en la organización. La Calidad de Vida Laboral se define como el nivel al que las personas que trabajan en la organización obtienen satisfacción tanto personal como laboral al lograr los objetivos de la organización. La fuerza laboral más grande y diversa en el sistema de atención médica son las enfermeras. En la perspectiva de la enfermería, la calidad de vida laboral como "el grado en que las enfermeras registradas son capaces de satisfacer necesidades personales importantes a través de sus experiencias en su organización laboral mientras logran los objetivos de la organización" (23).

Los factores que influyen y deciden la calidad de vida laboral son la actitud, las oportunidades, la naturaleza del trabajo, las personas, el nivel de estrés, las perspectivas de carrera, los desafíos involucrados, el crecimiento y desarrollo, el riesgo y la recompensa. Para llamar la atención de un nuevo empleado y preservarlo en el trabajo, es obligatorio una alta calidad de vida laboral. Se dice que el estilo de gestión, el entorno de trabajo, la satisfacción del trabajador, la productividad organizativa, las condiciones de trabajo, la interacción entre el trabajo y la vida social son los componentes de la calidad de vida laboral. Los problemas relacionados con el nombramiento y la retención pueden gestionarse mediante una alta calidad de vida laboral (24).

La alegría de los empleados se puede lograr mediante un buen ambiente de trabajo que puede generar beneficios para la organización, el paciente y también para el empleado. El empleado y el empleador pueden beneficiarse mutuamente con un compromiso vigoroso, aumentando la productividad y obteniendo una atención de

calidad. Cuando una organización no se enfoca en la calidad de la vida laboral, puede arruinar el reconocimiento y los ingresos de la organización, afectar la satisfacción laboral, el desempeño laboral y la rotación del empleado. La profesión de enfermería se enfrenta a varios desafíos como la escasez de enfermeras, la falta de disponibilidad de personal de enfermería capacitado, la migración a otros países que en último arriendan la mala calidad de la atención. Para lograr la satisfacción de los empleados, atraer y retener al empleado en una organización, la calidad de vida laboral es esencial (25).

2.2.2. DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMERAS

2.2.2.1. ATRIBUTOS DEL PUESTO

Las enfermeras se enfrentan a una variedad de condiciones de trabajo muy estresantes mientras satisfacen las necesidades físicas y psicológicas de los pacientes. Las enfermeras constituyen la mayor parte de la fuerza laboral de la salud y es probable que sean las que más influyan en la experiencia y la calidad de la atención de los pacientes. Los profesionales de enfermería también sufren mayores niveles de estrés y tienen un mayor riesgo de agotamiento. El entorno laboral y las condiciones laborales son muy importantes en cualquier organización. Si las enfermeras tienen una percepción negativa de su entorno de trabajo, es probable que estén ausentes, tengan enfermedades relacionadas con el estrés y su desempeño laboral, productividad y compromiso tienden a disminuir. Por otro lado, las organizaciones que cuentan con un entorno amigable, de confianza y seguro, experimentan una mayor productividad, comunicación, creatividad y salud financiera porque ofrecen (26).

Mejorar las condiciones del lugar de trabajo para cumplir con las expectativas de una fuerza laboral más rica y bien educada y también estar a la altura de las expectativas de las necesidades organizacionales para mejorar la calidad y la productividad. Las enfermeras son capaces de satisfacer necesidades básicas personales importantes a través de su experiencia en la organización. Las características y condiciones laborales es la dimensión central de toda la calidad de vida laboral en la organización, es mejorar el bienestar y la productividad de las enfermeras. Debe existir la oportunidad para ejercitar los propios talentos y capacidades, para enfrentar desafíos y situaciones que requieren iniciativa independiente y autodirección, la calidad de vida laboral es la calidad de vida de las personas en su lugar de trabajo, ya sea de cualquier tipo o tamaño (27).

El trabajo es muy importante para las enfermeras y juega un papel fundamental en sus vidas, el trabajo proporciona las necesidades básicas de sustento y condiciones de vida dignas, pero sobre todo el trabajo es una actividad a través de la cual una enfermera se integra a las fuerzas productivas, crea nuevas relaciones, utiliza sus talentos, aprende y desarrolla sus capacidades. su identidad y sentido de pertenencia. Por lo tanto, el trabajo puede verse como una actividad importante para las enfermeras que satisface varias necesidades en sus vidas. Estas necesidades incluyen la supervivencia económica, la satisfacción con la vida y la provisión de un sentido de realidad (28).

Un lugar de trabajo es un entorno en el que tiene lugar el empleo u otra actividad laboral. Es donde las enfermeras en diferentes roles y con diferentes funciones interactúan todo el tiempo. Las enfermeras trabajan en diferentes entornos laborales

con diferentes situaciones. El lugar de trabajo es un entorno complejo con diferentes situaciones, como tener demasiado o muy poco que hacer, estar sujeto a demandas conflictivas, sentirse distraído por problemas familiares, tener problemas familiares y trabajar por necesidades exigentes e inútiles. Las enfermeras están trabajando en instituciones de salud con la escasez de personal, aumentando la cantidad de pacientes, reduciendo el reembolso y aumentando la presión (29).

El lugar de trabajo, es una fuente frecuente de estresores físicos y psicológicos que desencadenan trastornos emocionales que producen síntomas y funciones reducidas. El entorno físico del centro de atención médica influye en gran medida en la salud física y mental de todos los que se encuentran en ese centro. Influye en la forma en que las enfermeras prestan los servicios de atención de salud, influye en el bienestar de los pacientes e interfiere en la consecución de los objetivos. Cada lugar de trabajo es único y se caracteriza por un entorno que va desde el apoyo hasta el desafío y el estrés. Sin embargo, el entorno de trabajo influirá en la forma en que las enfermeras desempeñan sus responsabilidades para lograr los objetivos de su organización (30).

Las condiciones de trabajo son afectadas por el clima organizacional, los contextos psicológicos, las cualidades físicas y los problemas laborales preexistentes. Por lo general, abarca una variedad de cuestiones del trabajo como; la carga, los turnos, la eficiencia de todo el sistema, la identidad profesional y el alcance de la práctica profesional (31).

Existe un contrato psicológico entre el empleador y el empleado por el cual tienen expectativas psicológicas el uno del otro. Las enfermeras se desempeñarán mejor cuando sepan lo que el empleador espera de ellos y viceversa. Si las enfermeras no

saben lo que el empleador espera de ellos, no estarán seguros y serán menos productivos. Los problemas de las condiciones físicas de trabajo, como la calefacción, la iluminación, el mobiliario, el espacio, el ruido y el equipo, también pueden generar estrés para las enfermeras. Las enfermeras enfrentan una variedad de condiciones de trabajo estresantes mientras satisfacen las necesidades físicas y psicológicas de los pacientes (32).

2.2.2.2. CUALIDADES ORGANIZACIONALES COMO SEGUNDA DIMENSIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

La suma de las creencias, normas, valores, filosofías y tradiciones de una organización pueden favorecer o perjudicar a la calidad de vida laboral. La cultura organizacional realmente da forma a las relaciones e interacciones humanas y guía el comportamiento de las enfermeras. La cultura organizacional es el reflejo de las normas o tradiciones de la organización y está ejemplificada por comportamientos que ilustran valores y creencias. La cultura organizacional es un patrón de valores y creencias compartidos que ayudan a las enfermeras a comprender el funcionamiento organizacional. La cultura organizacional es un sistema de símbolos e interacciones únicos para cada organización que se demuestra tanto formal como informalmente. La cultura organizacional da forma a las relaciones e interacciones humanas y guía el comportamiento de las enfermeras. La cultura se aprende, se comparte y se transmite; la cultura es un patrón de supuestos o comportamientos básicos que han funcionado en el pasado y se les enseña a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar, sentir y actuar. Las nuevas enfermeras deben aprender a adoptar la cultura para que todas las enfermeras funcionen al mismo nivel (33).

La cultura organizacional puede ser efectiva y promover el éxito y los resultados positivos o puede ser ineficaz y resultar en falta de armonía, insatisfacción y malos resultados para los pacientes, el personal y la organización. Las enfermeras gestoras deben tener un buen conocimiento de su cultura organizativa. La cultura real no se revela fácilmente, lo que parece ser cultura puede ser solo lo que la gente quiere que veamos. Las enfermeras gestoras deben discriminar entre lo que las enfermeras dicen que valoran y lo que de hecho se valora (34).

El gerente de enfermería aún puede promover una cultura que apoye la mejora de la productividad en su personal en todo momento. El gerente puede desarrollar una cultura que apoye la mejora de la productividad definiendo y comunicando de manera regular la misión, los valores y los objetivos de la organización, y también explicando el papel de la mejora de la productividad en el logro de los mismos. Las acciones de conciencia persuasiva también comunicarán el compromiso del gerente con los resultados de la organización. La cultura de la organización promueve la comprensión de la vida organizacional y ayuda a las enfermeras a enfrentar los conflictos organizacionales. Dado que la cultura influye en el desempeño, el gerente de enfermería debe enfocarse y comprender la cultura de la organización e implementar las intervenciones adecuadas cuando la cultura parece volverse disfuncional (35).

El clima organizacional es la percepción que las enfermeras tienen de la organización, es el estado emocional compartido por los miembros del sistema. Puede ser formal, relajado, defensivo, cauteloso, tolerante, confiado, etc. El clima organizacional es un sentimiento que se transmite por el diseño físico, la forma en que los participantes interactúan y la forma en que los miembros de la organización se

comportan con los clientes y otras enfermeras externas, de esta forma define la calidad de vida laboral (36).

Las enfermeras dan sentido a las políticas, prácticas y procedimientos de la organización de una manera psicológicamente significativa. El clima organizacional es la suma de las percepciones de las enfermeras que trabajan en una organización; es la combinación de las percepciones de las enfermeras que trabajan en una organización. La gerencia puede manipular el clima que afecta el comportamiento de las enfermeras, lo que a su vez puede influir en la calidad de vida laboral (37).

Las enfermeras quieren un clima organizacional que les brinde calidad de vida laboral. Las enfermeras logran una buena calidad de vida laboral cuando sus logros son reconocidos y apreciados por los gerentes y los pacientes. Cuando las creencias de las enfermeras están de acuerdo con la cultura organizacional, el empleado percibirá el clima organizacional como "bueno" y cuando sus creencias entren en conflicto con la cultura organizacional percibirá el clima como "pobre". Un clima organizacional positivo promueve un alto nivel de desempeño y buena calidad de vida laboral entre las enfermeras. Un clima deficiente da como resultado quejas, problemas de relaciones humanas, ausentismo, hostilidad, errores y una falta general de entusiasmo que se refleja en una baja calidad de vida (38).

Para que cualquier lugar de trabajo sea funcional y útil, se requiere un buen liderazgo. Debe darse un proceso en el que una persona inspira a un grupo de constituyentes a trabajar juntos utilizando los medios apropiados para lograr una misión y objetivos comunes. Se influye en el grupo para que lo haga de forma voluntaria y cooperativa, con celo y confianza y con su mayor potencial. El liderazgo es un proceso en el que

una enfermera inspira un comportamiento dirigido a objetivos que es consistente y eficiente entre los miembros de su grupo de trabajo para lograr los objetivos de la organización. El liderazgo es un proceso para lograr metas a través del esfuerzo de las enfermeras. Se ve como un proceso dinámico que responde tanto a las necesidades individuales como a las organizacionales y se configura para adaptarse a las necesidades del momento (39).

En el cuidado de la salud, el líder usa sus propios rasgos y poder personal para interactuar de manera constructiva con los pacientes que experimentan problemas clínicos para los que no existen soluciones estandarizadas, y guía al personal de enfermería a desarrollar estrategias para resolver estos problemas. El único factor que define un verdadero líder es la aceptación por parte de los seguidores. Esto significa la aceptación de la enfermera como líder, no simplemente la aceptación de la obediencia al puesto que ocupa la enfermera. La obediencia voluntaria solo será extendida por aquellas enfermeras que hayan aceptado el liderazgo del gerente. Las buenas prácticas de liderazgo conducen a una alta calidad de vida laboral (40).

2.2.2.3. RECOMPENSAS Y BENEFICIOS COMO TERCERA DIMENSIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Las enfermeras aprecian ser reconocidas cuando hacen un buen trabajo, recibir reconocimiento por trabajar duro aumenta la calidad de vida laboral. El reconocimiento del valor y la significación de la contribución de uno al trabajo de una organización es una necesidad humana fundamental y un requisito esencial para el desarrollo personal y profesional. Las personas que no son reconocidas se sienten invisibles, infravaloradas, desmotivadas y sin respeto. La autoidentidad

(operacionalizada como la distancia entre el yo real y el yo ideal) tenía un papel moderador en cómo las enfermeras percibían su éxito y sus actitudes hacia la vida. Específicamente, mostraron que la autoevaluación positiva (discrepancia baja entre el yo real y el yo ideal) estaba muy fuertemente asociada con el empleo remunerado que se consideraba variado, desafiante y orientado a objetivos. Las enfermeras con alta autoestima informaron que estaban felices con su desempeño en la vida (28).

La comprensión de que una persona ha alcanzado la competencia (y, posteriormente, la autorrealización) requiere una conciencia de sí misma que se proporciona mediante retroalimentación y reconocimiento. La calidad de vida laboral en el trabajo fue más influenciada por el gerente dando elogios, reconocimiento y agradecimiento. La oportunidad se refiere a la provisión de posibilidades de avance, la posibilidad de aumentar las competencias y habilidades, así como las recompensas y el reconocimiento de habilidades. El poder es el acceso a apoyo, información y suministros, junto con la capacidad de movilizar estos recursos para cumplir con las metas organizacionales. Las personas que se perciben a sí mismas como teniendo acceso a la oportunidad y al poder es probable que estén comprometidos con las metas de la organización, lo que a su vez afecta positivamente la efectividad del trabajo del individuo (31).

Si los preceptores tuvieran acceso al poder (apoyo, información, recursos, capacidad de movilización) y oportunidad (posibilidad de avances, oportunidad de aumentar la competencia y las habilidades, las recompensas y el reconocimiento de las habilidades), responderían con un mayor compromiso con el papel de preceptor. Por otro lado, si los preceptores percibieran que la administración de enfermería no

respaldaría sus decisiones, o si carecieran de recursos suficientes, como tiempo y/o capacitación, para desempeñarse adecuadamente, estarían menos motivados para continuar desempeñando el rol. Además, si las recompensas atribuidas al rol no se obtuvieran, el compromiso de los preceptores con el rol disminuiría (37).

En los últimos años, las organizaciones han centrado su atención en los paquetes de recompensas totales como un medio para motivar a las enfermeras y aumentar los niveles de compromiso, el compromiso es una relación de intercambio. A cambio de un esfuerzo extra y trabajo duro, trabajando más horas, las enfermeras quieren sentirse apreciados y valorados. En otras palabras, quieren ver una correlación directa entre lo que aportan a la organización y lo que reciben de ella. Se ha hecho evidente que los sistemas de recompensa tradicionales ya no son suficientes, ya que las enfermeras ya no quieren ser recompensados solo por su trabajo, sino por el valor que agregan a la organización (33).

Esto ha dado lugar a un alejamiento de las áreas de enfoque anteriores que buscan recompensas extrínsecas o intrínsecas a una recompensa total. Las recompensas totales pueden describirse como la suma de los valores de cada elemento del paquete de recompensas de un empleado y pueden incluir todo lo que las enfermeras consideran importante y de valor dentro de sus trabajos. Las recompensas totales incluyen a las recompensas financieras directas e indirectas, las características positivas del trabajo en sí, las oportunidades profesionales en la empresa, actividades sociales asociadas con el lugar de trabajo y una variedad de otras comodidades y servicios proporcionados por el empleador.

Las percepciones de las enfermeras sobre las recompensas totales están relacionadas con sus niveles de compromiso. La calidad del trabajo, el liderazgo, el desarrollo profesional, la cultura organizacional y el equilibrio entre la vida personal y laboral tienen un mayor impacto en la calidad de vida laboral que las recompensas financieras. La calidad de vida laboral también está impulsada por perspectivas como el reconocimiento, el crecimiento y el desarrollo, y la oportunidad de desempeño. Estas recompensas se reconocen además de las recompensas monetarias (29).

Las recompensas totales son la combinación de varios tipos de recompensas, que incluyen: salario base, gestión de desempeño y carrera, pago de contingencia, ambiente de trabajo de calidad, beneficios e integración trabajo-hogar. La calidad de vida laboral lleva a "un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor y la dedicación ", la calidad de vida laboral es la extensión del yo mediante el cual las enfermeras tienen la oportunidad de expresar su yo preferido en comportamientos de tareas que promueven conexiones con el trabajo y con los demás". Se cree que este compromiso ocurre cuando las enfermeras experimentan un ajuste óptimo entre ellos mismos y sus roles laborales (26).

Las enfermeras comprometidas experimentan una presencia psicológica en el lugar de trabajo que les ayuda a desarrollar un sentido de identidad. Son prácticos, dedicados a mantener un estándar de desempeño de calidad y asumen la responsabilidad de su propio crecimiento. las enfermeras que están comprometidas con su trabajo son más apasionadas, entusiastas y felices. Es importante comprender que las organizaciones deben fomentar la calidad de vida laboral entre las enfermeras para prosperar durante los constantes cambios ambientales. El compromiso ocurre cuando las enfermeras

experimentan un ajuste e identificación ideales entre ellos mismos y sus roles laborales (34).

La calidad de vida laboral contribuye a la dedicación organizacional de las enfermeras, ya que la organización equipa a las enfermeras no solo con los recursos necesarios para lograr sus objetivos laborales, sino también con la oportunidad de crecer y desarrollarse en su trabajo. La oportunidad para que las personas expresen su verdadero yo, así como sus fortalezas, puede "conducir a una mayor adecuación al rol laboral, lo que conduce a una calidad de vida laboral", los niveles de calidad de vida laboral son un predictor de la satisfacción laboral general, el nivel de productividad, el compromiso y el menor nivel de rotación, por lo que brindan a la organización una visión general de qué tan bien se está desempeñando la organización (28).

2.2.3. SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS

Las enfermeras, que están satisfechas con su trabajo, pueden hacer un gran esfuerzo para que la institución de salud desee satisfacer a sus enfermeras para que realicen más trabajo de manera efectiva. Para hacer el mejor uso de las enfermeras como un recurso valioso de la organización, se debe prestar atención a la relación entre las enfermeras, la naturaleza y el contenido de sus trabajos. La institución de salud y el diseño de puestos de trabajo pueden tener un efecto significativo en las enfermeras. Es necesario prestar atención a la calidad de la vida laboral. El gerente debe comprender la mejor manera de hacer que el trabajo sea más satisfactorio para las enfermeras y superar los obstáculos para un desempeño efectivo. Hoy en día la competencia es muy alta. Por lo tanto, cada institución de salud tiene que competir con otra organización. En este sentido, para lograr una ventaja competitiva para la institución de salud debe retener

el trabajo, la institución de salud espera que las enfermeras satisfechas tengan un mejor desempeño. Por lo tanto, existe la necesidad de que la institución de salud satisfaga a sus enfermeras para lograr sus objetivos. Para el punto de vista del empleado, la satisfacción en el trabajo conduce a varios beneficios, como reducir el estrés moral, crear nuevas ideas e innovaciones, mente fresca, armonía con compañeros de trabajo, supervisor y otras enfermeras (41).

La satisfacción laboral es un factor importante que determina cómo será el desempeño general de la institución de salud. Tiene que ver con cuán satisfecho está una enfermera con su trabajo. Como técnica de medición de actitudes, la satisfacción laboral requiere aumentar el alcance y la complejidad del trabajo de las enfermeras para hacerlo más atractivo, atractivo y productivo. Esto se hace a través de programas de recompensa intrínsecos y extrínsecos proporcionados por la gerencia para: atraer enfermeras calificadas para que se unan a la institución de salud. Los determinantes intrínsecos de la satisfacción laboral (por ejemplo, mayor responsabilidad, logro, avance, reconocimiento, atracción del trabajo en sí mismo son recompensas psicológicas experimentadas directamente por las enfermeras; y surgen del deseo por la perfección (42).

La presencia de factores motivadores, provocará satisfacción en el lugar de trabajo, su ausencia no provocará insatisfacción, sino que conducirá a la ausencia de satisfacción positiva. Las recompensas o determinantes de la satisfacción laboral (por ejemplo, salario, promoción, relación inter enfermeras, estatus, beneficios complementarios, etc.) son proporcionadas por un agente externo, como un superior o un grupo de trabajo. Las recompensas externas al trabajo, son los factores de higiene

o mantenimiento, cuando se proporcionan hasta un nivel aceptable conducen a la satisfacción. Pero cuando se proporcionan estos factores, mantienen la satisfacción de las enfermeras. Cuando unas enfermeras se sienten satisfechas con el trabajo, está motivado para hacer mayores esfuerzos o crea un ambiente agradable dentro de la institución de salud para desempeñarse bien (43).

Por el contrario, unas enfermeras insatisfechas exhiben actitudes indiferentes hacia las actividades de la institución de salud. Esto impacta negativamente en el desempeño de la institución de salud; cada institución de salud confía considerablemente en el desempeño individual de las enfermeras para obtener una alta productividad (44).

La satisfacción laboral es una respuesta afectiva o emocional hacia diversas facetas del trabajo. La satisfacción laboral es un "estado emocional placentero o positivo que resulta de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales". Una persona con una alta satisfacción laboral tiene actitudes positivas hacia su trabajo, mientras que una persona que no está satisfecha con su trabajo tiene una actitud o comportamiento negativo sobre el trabajo. La satisfacción laboral tiene dos importantes implicaciones de gestión. Si es alto, las enfermeras se desempeñarán mejor. Por otro lado, si la satisfacción laboral es baja, habrá problemas de desempeño (45).

La satisfacción laboral como respuestas psicológicas multidimensionales al trabajo tiene componentes cognitivos (evaluativos), afectivos (emocionales) y conductuales. Las escalas de satisfacción laboral varían en la medida en que evalúan los sentimientos afectivos sobre el trabajo o la evaluación cognitiva del trabajo. La satisfacción laboral afectiva es un constructo subjetivo que representa un sentimiento emocional que las personas tienen sobre sus trabajos. Por tanto, la satisfacción laboral afectiva de las

enfermeras refleja el grado de placer o felicidad que sus trabajos en general inducen. La satisfacción laboral cognitiva es una evaluación más objetiva y lógica de varias facetas de un trabajo. Pueden ser unidimensionales si comprenden la evaluación de una sola faceta de un trabajo, como la paga o la baja por maternidad, o multidimensionales si se evalúan simultáneamente dos o más facetas de un trabajo (46).

La satisfacción no evalúa el grado de placer o felicidad que surge de una faceta específica del trabajo, sino que mide el grado en que el titular del trabajo considera que esas facetas del trabajo son satisfactorias en comparación con los objetivos que él mismo estableció o con otros trabajos. Si bien la satisfacción laboral cognitiva puede ayudar a generar satisfacción afectiva, los dos constructos son distintos, no necesariamente relacionados directamente. La satisfacción laboral se puede entender en términos de su relación con otros factores clave como el bienestar general, el estrés en el trabajo, el control en el trabajo, la interfaz casa-trabajo y las condiciones laborales; los motivadores dejan de influir en el comportamiento de las personas cuando los obtienen. Cuando una persona obtiene una cosa, siempre aparece la necesidad de obtener otra cosa adicional; entonces el ímpetu por conseguir lo deseado será lo que motive su comportamiento; además de querer conservar lo que ya tiene. También señaló que la higiene de uno puede ser el motivador de otro. Citó un ejemplo en los países en desarrollo donde las enfermeras consideran a los factores de mantenimiento como motivadores porque no han podido alcanzar estas necesidades primarias y, como tales, continúan siendo motivados por estos factores (47).

2.2.4. DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

2.2.4.1. CUALIDADES ORGANIZACIONALES

Una enfermera estará satisfecha con un trabajo en la medida en que esta actividad le proporcione aquellas cosas o resultados que ella considera importantes. La satisfacción laboral es un constructo individual porque es una actitud individual basada en la experiencia enfermera. Esto es precisamente lo que lo distingue del clima organizacional, que representa las actitudes individuales o colectivas promedio de las enfermeras hacia el trabajo en una institución de salud. Los factores de satisfacción laboral identificados a nivel organizacional incluyen el sistema de compensación, las características del trabajo, las condiciones laborales, el estilo de liderazgo, las oportunidades de ascenso y los compañeros de trabajo (48).

Los factores identificados a nivel individual son la coincidencia de intereses personales y trabajo, años de servicio y edad, posición en la jerarquía y satisfacción general con la vida. Los factores de satisfacción laboral organizacional son elementos organizacionales que dan forma al entorno laboral y que facilitan o impiden que las enfermeras obtengan lo que es importante para ellos de sus trabajos. Es importante que la gerencia conozca los factores de satisfacción laboral de la institución de salud por al menos dos razones. Primero, si conocen los factores que determinan la satisfacción laboral de las enfermeras en un contexto organizacional, la dirección de la institución de salud podrá elevar el nivel de satisfacción laboral modificando estos factores. En segundo lugar, los factores organizativos están, por definición, más controlados por la dirección que los factores individuales, por lo que son un medio más productivo para

mejorar la satisfacción laboral de las enfermeras que intentar influir en los factores individuales (49).

La satisfacción laboral está influenciada por el trabajo en sí, la remuneración, la supervisión, la promoción, las condiciones laborales y el grupo de trabajo y las relaciones dentro de él. La autonomía en el trabajo y la retroalimentación sobre los resultados están fuertemente entrelazados con la satisfacción laboral. Además, la creatividad que un trabajo permite a una enfermera, y que está relacionada con que el trabajo sea interesante y desafiante, es un factor muy importante en la satisfacción laboral. Un trabajo que permite oportunidades de crecimiento también se menciona como factor de satisfacción laboral (50).

Los gerentes y su supervisión de las enfermeras son un factor importante en la satisfacción de las enfermeras. Este factor tiene dos dimensiones clave; el apoyo técnico y el apoyo social; el respaldo psicológico y la ayuda brindada por los gerentes son importantes para la satisfacción de las enfermeras. Las enfermeras quieren que sus gerentes estén disponibles para ayudar cuando sea necesario para completar sus tareas, pero también para brindar apoyo personal y ser abiertos y amigables en su comunicación. La otra dimensión de los gerentes y su supervisión es el grado de inclusión de las enfermeras en la toma de decisiones (51).

La promoción de las enfermeras tiene un valor ligeramente menor en la satisfacción de las enfermeras en las organizaciones contemporáneas. En las organizaciones modernas que están "adelgazando" la jerarquía y se están volviendo cada vez más "superficiales", hay cada vez menos espacio para el tipo tradicional de promoción subiendo la escala jerárquica. En lugar del tipo tradicional de promoción, se está

creando un espacio para la promoción a través del crecimiento de las enfermeras. Las relaciones entre colegas en un grupo de trabajo son un factor de satisfacción laboral que tiene un impacto asimétrico: si las relaciones en un grupo son buenas, se elevará el nivel de satisfacción laboral en un grado relativamente pequeño, pero si las relaciones entre los compañeros de un grupo de trabajo son malos, disminuirá el nivel de satisfacción laboral en mayor medida y de forma más significativa (52).

Un grupo de trabajo estrechamente conectado puede ser una fuente de satisfacción para sus miembros. Las enfermeras esperan que sus compañeros de trabajo del grupo laboral sean útiles y comprensivos y creen un ambiente agradable en la colectividad trabajadora. La investigación transcultural ha demostrado que el colectivismo en una cultura nacional influye en la importancia de este factor de satisfacción laboral. Las condiciones de trabajo son un factor de higiene típico con un impacto asimétrico en la satisfacción laboral. Las condiciones de trabajo se consideran las diferentes dimensiones de las condiciones físicas en el trabajo, como el saneamiento, el ruido, la seguridad física, etc (53).

Las políticas organizativas y los recursos relacionados con la capacitación continua son necesarios para que las enfermeras mantengan el alto nivel de habilidad requerido para el puesto. Se deben implementar políticas para que los recursos estén constantemente disponibles para que las enfermeras asistan a capacitaciones avanzadas. Las enfermeras necesitan la autoridad para tomar decisiones relacionadas con su trabajo. Las enfermeras deben tener la capacidad de utilizar su juicio y experiencia para dar los mejores cuidados (54).

2.2.4.2. CUALIDADES DEL TRABAJO

La medida en que un trabajo tiene un impacto en la vida de las personas en una organización o sociedad en general; identidad de la tarea, definida como la medida en que un trabajo implica completar un resultado identificable completo; variedad de habilidades, definida como la medida en que un trabajo requiere el uso de diferentes talentos; autonomía, definida como la medida en que un trabajo proporciona al empleado discreción para elegir cómo se realiza el trabajo y establecer el cronograma para completar las actividades laborales; y retroalimentación, definida como la medida en que la realización de las actividades laborales proporciona al empleado información clara sobre su desempeño (55).

La sobrecarga de trabajo es la medida en que las demandas del trabajo son excesivas, situaciones en las que las enfermeras sienten que se esperan demasiadas responsabilidades o actividades de ellas a la luz del tiempo disponible, sus habilidades y otras limitaciones; la sobrecarga de trabajo es una de las principales razones de la insatisfacción laboral. Los trabajos mal diseñados o las demandas laborales crónicas (por ejemplo, sobrecarga de trabajo) agotan los recursos físicos y mentales de las enfermeras y, por lo tanto, pueden conducir al agotamiento de la energía, problemas de salud y menor satisfacción laboral (56).

La autonomía como el grado en el que el trabajo proporciona una libertad, independencia y discreción sustanciales a la enfermera para programar el trabajo y determinar los procedimientos que se utilizarán para llevarlo a cabo. Se argumenta que la autonomía o el control del trabajo pueden conducir a un estilo de afrontamiento más saludable en el lugar de trabajo. La autonomía puede ser crucial para la satisfacción

laboral porque una mayor autonomía se asocia con más oportunidades para hacer frente a situaciones estresantes; los recursos laborales como la autonomía tienen potencial motivacional y conducen a la satisfacción (57).

La autonomía laboral como el grado en que el trabajo proporciona una libertad, independencia y discreción sustanciales a la enfermera para programar el trabajo y determinar los procedimientos que se utilizarán para llevarlo a cabo. La autonomía se identifica como un recurso laboral, puede actuar como un amortiguador contra los efectos negativos de las demandas laborales. A su vez, la falta de autonomía dará como resultado niveles más altos de estrés que a su vez puede llevar a la insatisfacción en el trabajo de uno, la autonomía laboral es un recurso laboral que tiene consecuencias positivas para el bienestar de las enfermeras. La autonomía laboral pertenece al contexto estructural del trabajo y es un predictor importante de la elaboración del trabajo, las enfermeras se ajustarán a los cambios de roles laborales, lo que se denomina "modo de ajuste". La enfermera también es más propensa a alterar las tareas en sus roles en la organización cuando el trabajo les da la libertad de elegir los métodos que realizan. La autonomía laboral proporciona las condiciones perfectas para que las enfermeras participen en actividades de elaboración de estrategias más acertadas en el trabajo. Cuando las enfermeras desean modificar su trabajo para adaptarse a sus necesidades o habilidades personales, tienen la libertad de hacerlo. Esta mayor adecuación persona-trabajo conducirá posteriormente a mayores niveles de satisfacción laboral (58).

El compromiso organizacional como la fuerza relativa de la identificación de una enfermera y su participación en una institución de salud particular, se caracteriza por

una fuerte creencia y aceptación de los objetivos y valores de la organización, la voluntad de realizar un esfuerzo considerable en nombre de la institución de salud y un fuerte deseo de mantener la membresía en la institución de salud. Las enfermeras con alto compromiso son leales a la organización, comparten sus valores y se identifican con las metas de la institución de salud. Existe un fuerte argumento de que se considera que las enfermeras comprometidas tienen un sentido de pertenencia e identificación que aumenta su participación en los objetivos de la institución de salud (59).

El trabajo monótono como trabajo en el que conjuntos discretos de actividades laborales se repiten en el mismo orden. Los trabajos que se caracterizan por un ciclo corto y demandas motoras monótonas representan una gran carga de trabajo, el estrés laboral está asociado con el grado de repetitividad (es decir, una función inversa del tiempo del ciclo de trabajo). Las tareas con un contenido demasiado limitado y unilateral, sin variación de estímulos y sin exigencias de creatividad, resolución de problemas o interacción social provocan elevadas reacciones de estrés fisiológico y psicológico, así como una alta prevalencia de síntomas de mala salud, entre los trabajadores que realizan diversas tareas monótonas (60).

2.2.4.3. INSTALACIONES Y EQUIPOS

La comodidad funcional se refiere a las necesidades relacionadas con el trabajo, mientras que la comodidad psicológica abarca las necesidades psicológicas, las necesidades de comodidad física se relacionan con los factores ambientales, como la temperatura y la calidad del aire. La insatisfacción con el confort climático también

puede afectar negativamente la productividad. Las necesidades de comodidad física abarcan la comodidad climática, la comodidad visual y el control sobre la comodidad climática. La proximidad y accesibilidad de los compañeros de trabajo es importante. Además, la funcionalidad del espacio de trabajo y el mobiliario deben respaldar suficientemente las actividades laborales. Es decir, las dimensiones del mobiliario deben ser suficientes, porque las enfermeras necesitan espacio para realizar su trabajo de manera adecuada. Las necesidades funcionales abarcan concentración, comunicación, proximidad de los compañeros de trabajo, espacio de almacenamiento y ergonomía. Las enfermeras también tienen necesidades de interacción social, privacidad, territorialidad, personalización, expresión de estatus y estética. En relación con la privacidad, las enfermeras quieren tener su propio territorio, como un medio para hacer valer este control. Por tanto, esta necesidad podría llevar a la personalización del espacio de trabajo, esta necesidad se expresa incluso en oficinas no territoriales, donde la personalización en realidad se desalienta (61).

La importancia percibida de las necesidades específicas podría aclarar aún más los efectos del espacio de trabajo, las características personales y las actividades en la satisfacción de su entorno laboral. La personalidad afecta las necesidades y sostiene que la extraversión podría determinar la importancia de la comunicación y la privacidad. La personalidad afecta las preferencias de color, lo que podría ser relevante en el diseño de interiores. La importancia de las necesidades funcionales específicas podría estar determinada particularmente por los patrones de actividad. Las características del entorno de trabajo actual (es decir, el concepto de oficina y el uso del espacio de trabajo) también pueden influir en las necesidades. Uno de los factores ergonómicos que podría afectar la satisfacción laboral es el diseño del procedimiento

de cuidado del paciente y el equipo. Los consultorios modernos están equipados con tecnología informática y, como resultado, muchas enfermeras utilizan cuidados del paciente con computadora en el curso de su trabajo. La distribución del escritorio de las enfermeras, la forma en que se coloca la computadora, el tipo de silla y el espacio en el que se encuentran las enfermeras influyen en las condiciones ergonómicas, el diseño del procedimiento de cuidado del paciente podría resultar directa o indirectamente en reacciones fisiológicas y psicológicas. Las configuraciones incorrectas y deficientes del procedimiento de cuidado del paciente producen una variedad de problemas. Por un lado, las personas pueden tender a tener la sensación de un estado de insuficiencia de espacio, baja satisfacción laboral, fatiga inducida por estrés y, posiblemente, aumento de los niveles de presión arterial (52).

La disminución del rendimiento y los resultados negativos para la salud, como la fatiga crónica, el agotamiento y los trastornos musculoesqueléticos, podrían ser algunas de las reacciones a largo plazo. El diseño del procedimiento de cuidado del paciente incluye configuraciones de computadora, escritorio, silla, espacio y diseños, dependiendo de cómo se diseñe el procedimiento de cuidado del paciente, podría conducir directa o indirectamente a reacciones fisiológicas y psicológicas. La configuración de un procedimiento de cuidado del paciente debe permitir a la enfermera adoptar posturas de trabajo óptimas y al mismo tiempo permitirle cierta libertad de movimiento. Además, la altura y la densidad de las particiones del procedimiento de cuidado del paciente, la cantidad y accesibilidad del almacenamiento de archivos y trabajo, y las dimensiones de los muebles, como las superficies de trabajo, también se han percibido como factores que influyen en las condiciones óptimas de trabajo. Estos elementos de mobiliario y distribución espacial tienen un

efecto poderoso en la satisfacción individual y también en el desempeño de los equipos. Además, el ambiente de cuidado del paciente debe proporcionar los recursos necesarios para realizar otros trabajos. Esto reducirá el estrés de los movimientos repetitivos para la enfermera mientras proporciona un estímulo mental para evitar el aburrimiento (49).

El diseño, ajuste óptimos y el uso de ambientes de cuidado del paciente son medidas importantes para la prevención de lesiones musculoesqueléticas. El objetivo debe ser crear un lugar de trabajo en el que las enfermeras puedan trabajar en condiciones neutrales, y esto eventualmente conducirá a minimizar el desgaste de sus cuerpos. Los diseños de los ambientes de cuidado afectan significativamente la postura de trabajo que, a su vez, contribuye a los síntomas físicos. La postura de trabajo (sentado, de pie o agachado, torcerse, cargar, levantar) se ha identificado como uno de los factores más importantes al considerar el diseño del procedimiento de cuidado del paciente. Por un lado, la silla se considera una de las partes más importantes del procedimiento de cuidado del paciente de los consultorios. Debe adaptarse tanto a la enfermera como a las tareas que realiza. Por ejemplo, se ha observado que las malas sillas y/o la mala postura pueden causar tensión en la parte inferior de la espalda, y una silla demasiado alta puede provocar pérdida de circulación en piernas y pies. Un estilo de silla puede no ser adecuado para todas las enfermeras (44).

Invertir en mesas y sillas ergonómicas para las enfermeras podría generar un aumento de la productividad. Además, se observa que la variación regular entre sentarse, estar de pie y caminar es vital para la prevenir las lesiones de espalda. Estar de pie durante mucho tiempo en el lugar de trabajo, se ha relacionado con la aparición

de trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo y, en particular, con el dolor lumbar, la bipedestación prolongada transfiere la carga de la parte superior del cuerpo a las partes inferiores, lo que, a su vez, provoca dolor lumbar, las enfermeras experimentan dolor e incomodidad en los pies o en la parte inferior de la pierna como resultado de estar de pie durante mucho tiempo (52).

2.2.4.4. COOPERACIÓN Y RETRIBUCIONES

Un equipo es una unidad de dos o más enfermeras que interactúan y coordinan su trabajo para lograr un objetivo común, un equipo tiene cuatro componentes: se requieren dos o más enfermeras, interacción regular, compartir una meta de desempeño, comprometidos con la meta. Los equipos de trabajo son grupos cuyos miembros trabajan intensamente en objetivos específicos y comunes utilizando su sinergia positiva, responsabilidad individual y mutua, además de habilidades complementarias. Un equipo puede ser el mejor enfoque para garantizar el nivel de coordinación, intercambio de información e intercambio de materiales necesarios para el cumplimiento exitoso de la tarea. El trabajo en equipo puede consistir en brindar servicios, negociar tratos, coordinar proyectos, ofrecer asesoría y tomar decisiones (59).

Un equipo de trabajo es una colección interdependiente de enfermeras que comparten la responsabilidad de los resultados específicos de sus instituciones de salud. Los factores que influyen en la efectividad del equipo comienzan con el contexto de la institución de salud, la creación de un trabajo en equipo eficaz incluye cuestiones tales como objetivos generales claros, habilidad relevante, confianza mutua,

compromiso unido, buena comunicación, habilidades de negociación, liderazgo apropiado, apoyo interno, apoyo externo. Al influir en la gama de recursos disponibles relevantes para la tarea, así como en la forma en que los miembros del equipo se comunican y cooperan entre sí, se cree que la composición del equipo tiene un fuerte impacto en el desempeño del equipo. Las evaluaciones de desempeño son una fuente de retroalimentación, una base para el desarrollo de la enfermera y una determinación de pago (48).

Las relaciones humanas abarcan el arte y la práctica de utilizar el conocimiento sistemático del comportamiento humano para lograr objetivos organizacionales y personales. Las organizaciones están compuestas por individuos, el entorno inmediato y el público que contribuye al éxito o fracaso de la organización. Una relación interpersonal es la interacción entre una persona y otra, o con un grupo de personas dentro de una comunidad, ya sea en el trabajo o en una reunión social. Se considera una ciencia del comportamiento que se ocupa de las relaciones interpersonales, inter-laborales, grupales y de gestión de las enfermeras en un sistema social que parece ser la única herramienta para la productividad y el desarrollo organizacional (47).

Las relaciones interpersonales son la integración de las enfermeras en una situación laboral de manera que las motive a trabajar juntas, productiva y cooperativamente con satisfacción económica, psicológica y social. Las relaciones interpersonales son una función de gestión definitiva que ayuda a establecer y mantener una línea mutua de comunicación, comprensión, aceptación y cooperación entre una organización y su ser humano. Implica a la dirección mantener opiniones, define y enfatiza la responsabilidad de la dirección de servir al interés humano. Sin embargo, las relaciones

interpersonales han alcanzado un estatus profesional durante mucho tiempo, pero se descubre que la mayoría de las organizaciones no están aprovechando al máximo su utilización eficiente cuando tratan con sus trabajadores debido a la ignorancia o la comprensión inadecuada de la efectividad de la disciplina para el éxito organizacional (43).

Las relaciones interpersonales en el trabajo tienen un impacto ventajoso en las variables organizacionales e individuales. Las amistades en el trabajo pueden mejorar las diferentes actitudes de las enfermeras, como la satisfacción laboral, el compromiso laboral y el apoyo organizacional percibido. Las actitudes laborales negativas de las enfermeras podrían mitigarse cuando los compañeros actúan como confidentes para discutir experiencias laborales malas y desagradables. En el mundo empresarial actual, es necesario que el trabajo se realice lo más rápido posible y, para ello, los profesionales que trabajan deben tener una buena relación entre ellos. Las relaciones profesionales saludables se mantienen mediante la comunicación eficaz en el lugar de trabajo y el trabajo en equipo. Las relaciones interpersonales se desarrollan gradualmente con una buena participación en equipo con otros miembros (51).

La institución de salud puede utilizar la remuneración/salarios para mejorar el desempeño actual, así como para atraer trabajadores calificados para que se unan a la institución de salud. En este caso el salario se convierte en un aspecto importante, porque las recompensas (salarios) serían efectivas si estuvieran vinculadas al desempeño real. El dinero es el factor principal que impulsa la motivación de una persona para sobresalir. Por otro lado, la satisfacción está estrechamente relacionada con las características de los factores que generan o inician la conducta. El patrón de

relaciones salariales, satisfacción laboral y motivación laboral, en el sentido de cuánto fuerza los salarios afectan la satisfacción laboral. Las motivaciones para trabajar son: el trabajo es importante, tener una apreciación plena del trabajo, la sensación de tener algo, seguridad laboral, buenos salarios. el premio puede afectar el nivel de motivación de los empleados. Existe una relación positiva entre compensación/salario con motivación. Los salarios tienden a afectar directamente la motivación laboral, y la satisfacción laboral formará un buen desempeño, entonces el buen desempeño de los trabajadores a su vez afectará la eficiencia y rentabilidad de la institución de salud (49).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

CALIDAD DE VIDA, es el grado en que la experiencia de la vida de una enfermera satisface los deseos y necesidades de esa enfermera (tanto física y psicológica). Es un conjunto de creencias afectivas dirigidas hacia la propia vida (30).

COMPROMISO LABORAL, es el vínculo emocional positivo de la enfermera con la organización. Una enfermera que tiene tal compromiso afectivo con el trabajo se identifica fuertemente con los objetivos de la organización y permanece fiel a la organización (52).

EMPODERAMIENTO, es el proceso de permitir o autorizar a una enfermera a pensar, comportarse, actuar, controlar el trabajo y tomar decisiones de forma autónoma (55).

CULTURA ORGANIZACIONAL, es un patrón que surge del sistema entrelazado de creencias, valores y expectativas de comportamiento de todos los miembros de una organización (15).

EQUILIBRIO TRABAJO-VIDA, es tener cierto control sobre cuándo, dónde y cómo trabaja una persona, lo que le permitirá disfrutar de una calidad de vida óptima. El equilibrio entre el trabajo y la vida personal se logra cuando el derecho de una persona a una vida plena dentro y fuera del trabajo remunerado se acepta y respeta como norma, en beneficio mutuo de la persona, la empresa y la sociedad (6).

GESTIÓN DE LA CALIDAD, es el proceso o sistema que asegura que un producto o servicio debe hacer lo que el usuario necesita o quiere y tiene derecho a esperar; hay

cinco dimensiones de la calidad que son: diseño, conformidad, disponibilidad, seguridad y uso en el campo (8).

EVALUACIÓN POR PARES, es una estrategia de evaluación del desempeño mediante la cual una enfermera es revisado por sus pares que tienen la oportunidad suficiente para examinar el desempeño laboral de la enfermera (27).

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO, se trata de un proceso de identificación, evaluación y desarrollo del desempeño laboral de las enfermeras en una organización, con el fin de que las enfermeras logren y comprendan con mayor eficacia los objetivos de la organización (5).

INDUCCIÓN, es la introducción de las enfermeras a sus puestos de trabajo, compañeros de trabajo y la organización, proporcionándoles información sobre elementos tales como políticas, procedimientos, historia de la empresa, metas, cultura y reglas de trabajo (11).

MENTORING, es un proceso uno a uno entre un capacitador externo y un empleado, mediante el cual el primero "capacitará" al segundo (8).

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO, es una descripción escrita de un trabajo que incluye información sobre la naturaleza general del trabajo a realizar, responsabilidades y deberes específicos, y las características de la enfermera requeridas para realizar el trabajo (15).

PAGO DE INCENTIVO, es la compensación adicional que se utiliza para motivar y recompensar a los empleados por superar los objetivos de rendimiento o productividad (47).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. HIPÓTESIS PRINCIPAL

La relación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo es que: a mejor calidad de vida laboral; mayor satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021

3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

1. La relación entre **los atributos del puesto** y la satisfacción con el trabajo es que: a mejores atributos del puesto; mayor satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021
2. La relación entre las **cualidades organizativas** y la satisfacción con el trabajo es que: a mejores cualidades organizativas; mayor satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021
3. La relación entre los **beneficios** y la satisfacción con el trabajo es que: a mejores beneficios; mayor satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021

3.3. VARIABLES DEL ESTUDIO

VARIABLE 1:

Calidad de vida laboral en enfermeras

VARIABLE 2:

Satisfacción con el trabajo en enfermeras

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS:

Edad

Hijos menores bajo su cuidado

Estado civil

Ocupación laboral adicional

Tiempo que vienen trabajando en la institución

Realización de: diplomados, especialización, post grado

3.3.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 1: CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMERAS

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA
Calidad de vida laboral en enfermeras	Es la satisfacción y bienestar físico, psicológica y social derivado del equilibrio percibido por la enfermera, el surge de la ponderación entre las demandadas del medio laboral y los recursos que dispone	Atributos del puesto	Experiencia gratificante actual ante las características propias de la actividad laboral que realiza	Entorno laboral bueno	Cualitativo ordinal	Ordinal convertido a escala de razón/proporción por la asignación de valores numéricos a las opciones de respuesta de la escala y por los baremos
				Condiciones laborales buenas		
				Tiempo libre para asuntos personales		
				Oportunidades para desarrollarse		
				Suficiente información		
				Empoderamiento laboral		
				Beneficios complementarios buenos		
				Beneficios de seguridad social		
				Buenas instalaciones de transporte		
				Medidas de seguridad buenas		
				Actividades de esparcimiento y bienestar		
		Intercambio y transferencia de información				
		Recursos óptimos para desempeño				
		Comunicación y el flujo de información				
		Cualidades organizacionales	Sensación de bienestar frente a las características favorables de la organización de salud	Cooperación entre departamentos		
				Libre de ofrecer comentarios		
				Orgulloso de trabajar		
				Involucrado en la toma de decisiones		
				No discriminado		
Políticas salariales buenas						
Comunica cada cambio						
Permite usar mis habilidades						
Permite un horario flexible						

				Parte de trabajo en casa		
				Trabajo poco estresante		
				Responsabilidades adicionales		
				Equilibrio entre propósitos y recursos		
				Cómodo y satisfecho		
				Seguro del trabajo		
				Condiciones para ser más productivo		
				Sindicato fuerte		
				Seguridad laboral buena		
				Ingresos justos		
				Procedimiento de rotación buena		
				Permite dar lo mejor		
		Beneficios	Vivencias gratas ocasionadas por las utilidades, reconocimientos y relaciones interpersonales positivas existentes en el medio en que trabaja	Compensación adecuada y justa		
				Salario considerando calificación		
				Recompensas al buen desempeño		
				Ascensos de manera justa		
				Elogio al buen trabajo		
				Buena relación con colegas		
				Agrado por la institución		
				Tolerancias en el trabajo		
				Relación jefes subordinados buena		
				Relación cordial con superior		
				Apoyo del personal		
				Programas para habilidades		
				Programas de relación interpersonal		
				Oportunidades de formación		
		Programas de capacitación				

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA
Satisfacción con el trabajo en enfermeras	Es la percepción de conformidad con la actividad laboral realizada y con los beneficios que genera; es cuando el trabajo compensa las expectativas de la enfermera	Cualidades organizacionales	Son las características de la institución de salud favorables a las expectativas laborales de la enfermera	Interés en el bienestar	Cualitativo ordinal	Ordinal convertido a escala de razón/proporción por la asignación de valores numéricos a las opciones de respuesta de la escala y por los baremos
				Trato justo y equitativo		
				Protagonismo y autoridad		
				Retroalimentación positiva		
				Importancia a los problemas		
				Oportunidades de desarrollo		
				Interés en los resultados		
		Cualidades del trabajo	Son las características de las actividades laborales propicias a las competencias laborales de la enfermera y sus expectativas de mejora	Carga de trabajo adecuada		
				Suficientes enfermeras		
				Trabajo menos estresante		
				Tumos y horas de trabajo		
				Tiempo al trabajo y familia		
				Carga bien distribuida		
				Bienestar mental		
		Instalaciones y equipos	Son las características de las instalaciones y equipos que optimizan las actividades laborales de las enfermeras y	Adecuadas instalaciones		
Equipos de calidad						
Materiales en cantidad y calidad						

			proporcionarán un entorno laboral confortable y seguro acorde a sus expectativas	Comodidad en el puesto		
				Seguridad en el puesto		
		Cooperación y retribuciones	Es el grado en que el apoyo de los compañeros de trabajo y los beneficios obtenidos por el trabajo realizado coinciden con las expectativas	Profesionales de la calidad		
				Apoyo y armonía deseada		
				Flujo de información adecuada		
				Cordialidad y amabilidad deseada		
				Salario adecuado		
				Viáticos, pago de horas extras		
				Esfuerzos recompensados		
				Beneficios sociales deseados		
				Oportunidades de desarrollo		
				Desarrollo habilidades y experticia		
				Facilidades para capacitación		

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La investigación desarrollada concuerda con el método científico en todos sus elementos y en su estructura lógica racional; dado que: es fáctico porque registra los hechos tal y como aparecen en la realidad a través de datos empíricos; explica los hechos por medio de teorías. Además, desagrega las variables en dimensiones e indicadores; para capturar las particularidades y la esencia del fenómeno con mayor exactitud, se encauza en un problema real verificado en la realidad y trabaja sobre variables bien definidas; procura la máxima claridad y precisión; es verificable, se pueden repetir los procedimientos y llegar a los mismos resultados; es esencialista, busca llegar a la raíz del fenómeno estudiado. También, se ajusta al principio de falsabilidad, al admitir que los resultados encontrados serán válidos de forma provisional, hasta que aparezcan evidencias contradictorias con un mejor sustento, también admite que sus limitaciones posibilitan el surgimiento de hallazgos discordantes (62).

MÉTODOS GENERALES

En estudio científico adoptó el método inductivo; porque a partir de hechos empíricos particulares sobre la calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo se llegaron a enunciados generales válidos. Se siguió el proceso: identificar una realidad problemática específica; se enunciaron hipótesis provisionales que podrán ser probadas o descalificadas por medio de procesos estadísticos, posteriormente se

obtuvieron conclusiones generales. Además, al provenir los hallazgos de una muestra representativa se pueden inferir resultados válidos para la población que podrían ser extrapolados para otras poblaciones (63).

MÉTODO ESPECÍFICO

La naturaleza cuantitativa del estudio obligó a utilizar métodos estadísticos - inferenciales, que posibilitaron la estimación de parámetros basados en los estadísticos que se habían calculado con los datos provenientes de la muestra representativa (64).

4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Básica, ya que su propósito fundamental fue acrecentar los conocimientos sobre la calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo, no controla los fenómenos de la realidad ni manipula variables. Los resultados tienen valor económico transable inmediato; aporta información que mejorará nuestro entendimiento de la esencia de la calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo. La información general que reporta la investigación posibilita hacer afirmaciones consistentes a múltiples incertidumbres sustanciales y provechosas, pero no puede ofrecer una respuesta total y explícita del vínculo entre la calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo en enfermería (65).

Cuantitativa, debido a que se investiga sobre variables bien definidas y operacionalizadas; a las manifestaciones de la variable susceptibles de ser captadas por la experiencia sensible (indicadores), se le ha asignado valores numéricos; esto posibilita acceder a un procesamiento estadístico más rigurosos y que los resultados sean más objetivos y de mayor certeza, evitando todo tipo de subjetividad.

Transversal, los datos fueron recolectados en un solo momento y en una única vez.

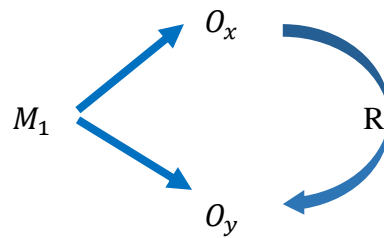
Observacional, los investigadores registraron los datos tal como se presentan en la realidad, no se incurrió en ninguna manipulación de las variables (66).

4.3. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación realizada, fue de nivel relacional, debido a que se tienen dos variables sobre las cuales se requiere conocer su grado de asociación, es decir: en cuanto varía una variable ante modificaciones de la otra variable, esta variación conjunta (covariación) se detectó por medio de un coeficiente de correlación; además se asume que el vínculo entre estas variables no es aleatoria, asimismo no se realizó ningún tipo de manipulación de las variables (67).

4.4. DISEÑO

La investigación a ejecutar por sus características, se constituyó como un estudio descriptivo correlacional (68); que se representa con el siguiente esquema:



Donde:

O_x = Agregado de datos sobre la calidad de vida laboral

O_y = Agregado de datos sobre la satisfacción con el trabajo

R = Correspondencia evidente entre ambas variables.

M_1 = Grupo muestral único

4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.5.1. POBLACIÓN

La población en la que se realizó la investigación, fueron 135 enfermeras que trabajan en los establecimientos de la Red de Salud Chupaca y que cumplían con los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

4.5.1.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN

1. Profesionales de enfermería que accedieron a participar de forma voluntaria en la investigación.
2. Profesionales de enfermería que trabajaban por dos o más años en la red de salud.
3. Profesionales de enfermería que afirmaban no tener ni haber tenido ningún proceso disciplinario en esta red de salud.

4.5.1.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

1. Profesionales de enfermería que colaboraban poco con el estudio.
2. Profesionales de enfermería que tenían 5 años o menos para acceder a la jubilación.
3. Profesionales de enfermería que aseguraban sobrellevar algún problema de salud físico o mental que afectaba su rendimiento laboral.

4.5.2. MUESTRA

El tamaño muestral fue calculado por medio de la fórmula de tamaño muestral para un solo grupo por proporciones.

Los elementos de la muestra fueron extraídos de la población mediante el método del muestreo aleatorio simple (cualquier elemento de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos como parte de la muestra).

A continuación, se presenta la expresión matemática de la fórmula del tamaño muestral para un solo grupo por proporciones.

$$n = \frac{N * p * q * (Z_{\alpha/2})^2}{e^2 (N - 1) + p * q * (Z_{\alpha/2})^2} \dots\dots\dots \text{(Ecuación 01)}$$

Donde:

- $Z_{\alpha/2}$: Z correspondiente al nivel de confianza elegido, que para el estudio será de 95% (1.96).
- p : Proporción de enfermeras con adecuada calidad de vida laboral y favorable satisfacción laboral (85 % según; Sansó N, Galiana L, Oliver A, Salvá M; 2020)
- q : Proporción de enfermeras con adecuada calidad de vida laboral y desfavorable satisfacción laboral (15 %)
- e : Error de estimación será de 0.05.

Resolviendo:

$$n = \frac{135 * 0.85 * 0.15 * (1.96)^2}{0.05^2 * (135 - 1) + 0.85 * 0.15 * (1.96)^2}$$

$$n = \frac{135 * 0.1275 * 3.84}{0.0025 * (134) + 0.1275 * 3.84}$$

$$n = \frac{66.124}{0.335 + 0.489}$$

$$n = \frac{66.12}{0.824}$$

$$n = 80.159$$

$$n = 80$$

Para prevenir posibles pérdidas de elementos de la muestra por diversos motivos, consideramos a 85 enfermeras que laboran en la Red de Salud Chupaca en el 2021.

4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.6.1. EN LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado denominado “Cuestionario de calidad de vida laboral en enfermeras” que es una adaptación del “Quality of Work Life: Scale” elaborado por Renuka D, Nanjundes T, Rashmi S, en el 2015 (69). El cuestionario está integrado por preguntas en escala tipo Likert, y está integrado por tres segmentos que evalúan: los atributos del puesto mediante 14 reactivos (1 al 14), cualidades organizacionales con 21 reactivos (15 al 35) y beneficios con 15 reactivos (36 al 50). En cada reactivo se presenta las siguientes opciones de respuesta: totalmente en desacuerdo = 0, en desacuerdo = 1, incierto = 2, de acuerdo = 3, y totalmente de acuerdo = 4.

Para elucidar a los resultados, se deben de sumar las apreciaciones obtenidas en cada uno de los reactivos y luego ubicar el valor obtenido en los siguientes baremos: de 0 a 40 = muy mala calidad de vida laboral, de 40.1 a 80 = mala calidad de vida laboral, de 80.1 a 120 = mediana calidad de vida laboral, de 120.1 a 160 = buena calidad de vida laboral y de 160.1 a 200 = muy buena calidad de vida laboral.

El cuestionario empleado fue una adaptación de un instrumentos cuya versión original se encuentra en inglés, por lo que fue ineludible realizar una prueba piloto en 30 enfermeras de la Microred de Salud de “Chilca”, con esos datos se efectuó un análisis factorial para corroborar su validez por constructo; también se calculó el alfa de Cronbach para cotejar su confiabilidad; de forma previa se acudió a 4 expertos para confirmar la validez de contenido; las expertas fueron licenciadas en enfermería con

grado de magíster con experiencia en manejo de personal. Los resultados del análisis factorial y de la prueba de confiabilidad, se adjuntan en los anexos.

4.6.2. EN LA EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN ENFERMERÍA

Se efectuó la valoración mediante la técnica de la encuesta y se tuvo como instrumento un cuestionario estructurado denominado “Cuestionario de satisfacción con el trabajo en enfermería”, que es una adaptación del “Finnish Nursing Staff Job Satisfaction Scale” elaborado por Kvist T, Mantynen R, Partanen P, Turunen H, en el 2012 (70). Está integrado por 32 ítems, dividido en cuatro sub escalas: que miden cualidades organizacionales con 7 reactivos (1 al 7), atributos del trabajo con 9 reactivos (8 al 16), instalaciones y equipos con 5 reactivos (17 al 21) y cooperación y retribuciones con 11 reactivos (22 al 32).

Para cada una de los ítems se ofrece las siguientes opciones de respuesta: 0 = Nunca, 1 = A veces, 2 = De forma regular. 3 = Casi siempre y 4 = Siempre. Para dar significado global al instrumento, se suman los valores obtenidos para cada pregunta y se interpreta de acuerdo a la siguiente escala: de 0 a 25.6 = muy mala satisfacción con el trabajo, de 25.7 a 51.2 = mala satisfacción con el trabajo, de 51.3 a 76.8 = mediana satisfacción con el trabajo, de 76.9 a 102.4 = buena satisfacción con el trabajo y de 102.5 a 128 = muy buena satisfacción con el trabajo.

Al ser una adaptación de su versión original en inglés, se efectuó una prueba piloto en 30 enfermeras de la Microred de Salud de “Chilca”, con esos datos se efectuó un análisis factorial para corroborar su validez por constructo; también se calculó el alfa de Cronbach para cotejar su confiabilidad; de forma previa se acudió a 4 expertos para

confirmar la validez de contenido; las expertas fueron licenciadas en enfermería con grado de magíster con experiencia en manejo de personal. Los resultados del análisis factorial y de la prueba de confiabilidad, se adjuntan en los anexos.

4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

4.7.1. PROCESAMIENTO DESCRIPTIVO DE DATOS

Se construyó una base de datos en el programa estadístico SPSS v.25 para Windows y con el mismo se efectuaron diversos análisis estadísticos. Para establecer el nivel de calidad de vida existente en las enfermeras, se procedió con la suma de los valores obtenidos en cada uno de los ítems de los cuestionarios y luego el valor fue ubicado según los baremos predefinidos. Con los casos analizados agrupados de acuerdo a los baremos se pudieron construir tablas de frecuencia y gráficos de sectores para cada una de las dimensiones y de manera general. De forma similar se procedió con los datos de la variable satisfacción laboral en enfermería.

4.7.2. PROCESAMIENTO INFERENCIAL DE DATOS

Para establecer el nivel de asociación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo en enfermería; primero se corroboró la normalidad del conjunto de datos de ambas variables; como se confirmó que los datos poseían normalidad, se pudieron emplear pruebas paramétricas en los análisis estadísticos. Se procedió: con el cálculo del coeficiente de correlación r de Pearson, el análisis del “p value” y luego la aplicación de la prueba t para coeficientes de correlación, se previó un $\alpha \leq 0.05$ en todos los análisis.

4.7.3. PROCEDIMIENTO SEGUIDOS PARA PROBAR LAS HIPÓTESIS

i: Elección de la prueba estadística a ser utilizada

ii: Planteamiento de las hipótesis estadísticas

iii: Evaluación de las condiciones para el uso de la prueba estadística

iv: Definición del nivel de error

v: Definición del criterio de deliberación

vi: Proceso del cálculo matemático

vii: Interpretación de los resultados obtenidos

4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Se cumplió con el estricto respeto a la autonomía de las enfermeras participantes de la investigación, para lo cual nos cercioramos que su participación en la investigación fuera por decisión y voluntad propia; fueron invitadas y no existió ninguna forma de coerción; se les informó sobre todos los detalles de la investigación antes de la firma del consentimiento informado.

La investigación se orientó bajo la beneficencia, debido a que la finalidad última es acrecentar la satisfacción con el trabajo mediante intervenciones en la calidad de vida laboral. Se obedece a la no maleficencia, dado que se garantizó que no exista ninguna acción que fuera real o potencialmente lesiva a la integridad física, mental o moral de las enfermeras involucradas en la investigación. La justicia fue preeminente en todo el proceso de investigación, al no existir preferencias ni discriminaciones, ni se incurrió en el uso indebido de recursos o mal uso del tiempo de las participantes de la investigación.

Asimismo, se procedió acorde a los aspectos éticos para la investigación científica instaurados por la universidad:

Art, 27º, PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ACTIVIDAD INVESTIGATIVA

En las enfermeras participantes de la investigación se garantizó el cumplimiento de la autonomía, beneficencia y no maleficencia; se procedió con responsabilidad en el manejo de la información recolectada y en el cumplimiento de todas las normativas de la universidad y de otras instituciones que regulan la investigación científica nacional e internacional. Se garantiza la veracidad de todas las fuentes empleadas en el estudio.

Art. 28°. NORMAS DE COMPORTAMIENTO ÉTICO DE QUIENES INVESTIGAN

La investigación se rigió en normas de comportamiento ético como: concordar con las líneas de investigación de la universidad; proceder con rigor científico asegurando la validez, la fiabilidad y credibilidad; también, garantizamos la confidencialidad y anonimato de las enfermeras que participaron en la investigación. Cumplimos con las normas institucionales, nacionales e internacionales que regulan la investigación; además, los datos son genuinos e insesgados y se han respetado todos los derechos de autor.

CAPÍTULO V RESULTADOS

5.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

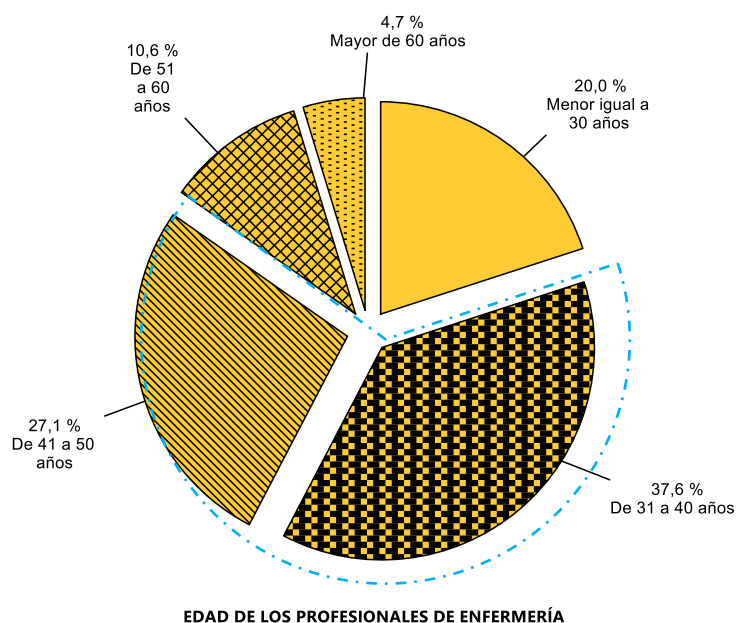
5.1.1. CARACTERÍSTICAS DE LAS ENFERMERAS(OS)

TABLA 1: EDAD DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Menor igual a 30 años	17	20,0
De 31 a 40 años	32	37,6
De 41 a 50 años	23	27,1
De 51 a 60 años	9	10,6
Mayor de 60 años	4	4,7
Total	85	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

FIGURA 1: EDAD DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021



Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

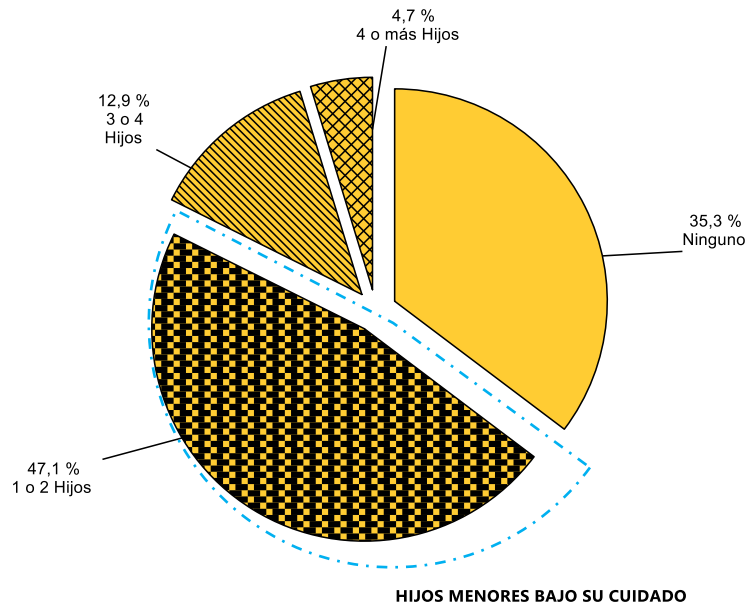
Se observa, tanto en la Tabla 1 y en la Figura 1 que; de 85(100 %), 55(64.7 %) de los profesionales de enfermería que pertenecen a la red de salud “Chupaca”, tienen una edad de 31 a 50 años.

TABLA 2: HIJOS MENORES BAJO SU CUIDADO, EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	30	35,3
1 o 2 Hijos	40	47,1
3 o 4 Hijos	11	12,9
4 o más Hijos	4	4,7
Total	85	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

FIGURA 2: HIJOS MENORES BAJO SU CUIDADO, EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021



Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

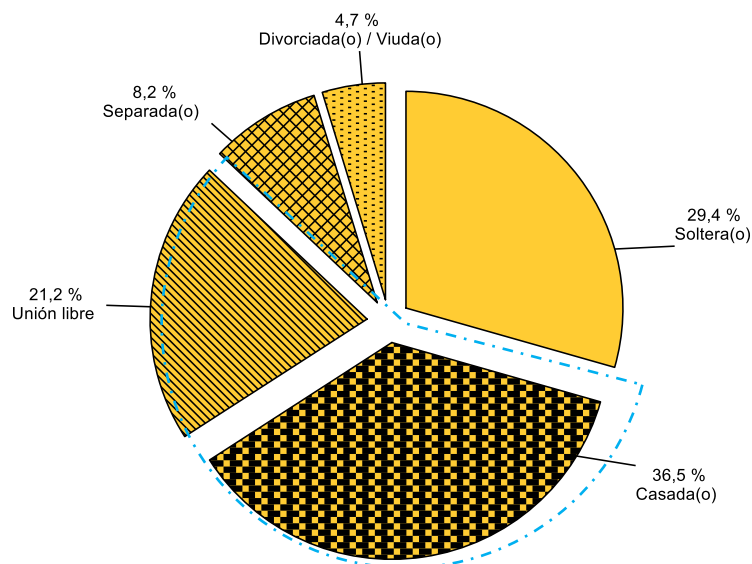
Se observa, tanto en la Tabla 2 y en la Figura 2 que; de 85(100 %), 40(47.1 %) de los profesionales de enfermería que pertenecen a la red de salud “Chupaca”, tienen 1 o 2 hijos.

TABLA 3: ESTADO CIVIL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Soltera(o)	25	29,4
Casada(o)	31	36,5
Unión libre	18	21,2
Separada(o)	7	8,2
Divorciada(o) / Viuda(o)	4	4,7
Total	85	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

FIGURA 3: ESTADO CIVIL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021



ESTADO CIVIL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

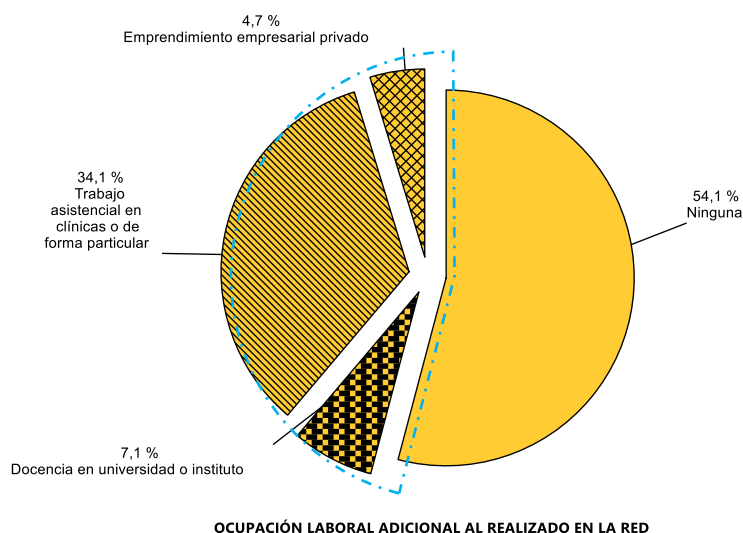
Se observa, tanto en la Tabla 3 y en la Figura 3 que; de 85(100 %), 49(57.7 %) de los profesionales de enfermería que pertenecen a la red de salud “Chupaca”, tienen una unión libre o están casadas(os).

TABLA 4: OCUPACIÓN LABORAL ADICIONAL AL REALIZADO EN LA RED DE SALUD LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	46	54,1
Docencia en universidad o instituto	6	7,1
Trabajo asistencial en clínicas o de forma particular	29	34,1
Emprendimiento empresarial privado	4	4,7
Total	85	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

FIGURA 4: OCUPACIÓN LABORAL ADICIONAL AL REALIZADO EN LA RED DE SALUD LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021



Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

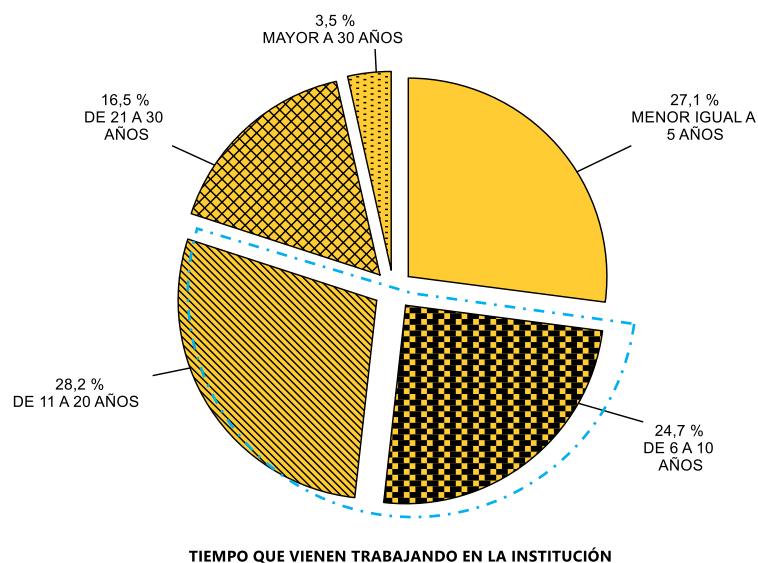
Se observa, tanto en la Tabla 4 y en la Figura 4 que; de 85(100 %), 39(45.9 %) de los profesionales de enfermería que pertenecen a la red de salud “Chupaca”, tienen una ocupación adicional, como: un emprendimiento privado, trabajo asistencial, o en docencia.

TABLA 5: TIEMPO QUE VIENEN TRABAJANDO EN LA INSTITUCIÓN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021

	Frecuencia	Porcentaje
MENOR IGUAL A 5 AÑOS	23	27,1
DE 6 A 10 AÑOS	21	24,7
DE 11 A 20 AÑOS	24	28,2
DE 21 A 30 AÑOS	14	16,5
MAYOR A 30 AÑOS	3	3,5
Total	85	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

FIGURA 5: TIEMPO QUE VIENEN TRABAJANDO EN LA INSTITUCIÓN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021



Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

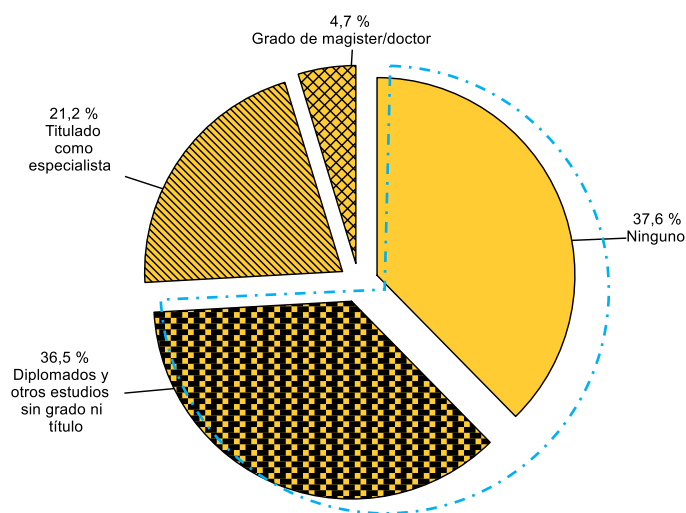
Se observa, tanto en la Tabla 5 y en la Figura 5 que; de 85(100 %), 45(52.9 %) de los profesionales de enfermería que pertenecen a la red de salud “Chupaca”, tienen un tiempo de permanencia en la institución, de entre 6 a 20 años.

TABLA 6: REALIZACIÓN DE: DIPLOMADOS, ESPECIALIZACIÓN, POST GRADO; POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	32	37,6
Diplomados y otros estudios sin grado ni título	31	36,5
Titulado como especialista	18	21,2
Grado de magister/doctor	4	4,7
Total	85	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

FIGURA 6: REALIZACIÓN DE: DIPLOMADOS, ESPECIALIZACIÓN, POST GRADO; POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021



REALIZACIÓN DE: DIPLOMADOS, ESPECIALIZACIÓN, POST GRADO

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

Se observa, tanto en la Tabla 6 y en la Figura 6 que; de 85(100 %), 63(74.1 %) de los profesionales de enfermería que pertenecen a la red de salud “Chupaca”, no han realizado ningún estudio o solo diplomados u otros estudios sin obtener ningún grado ni título.

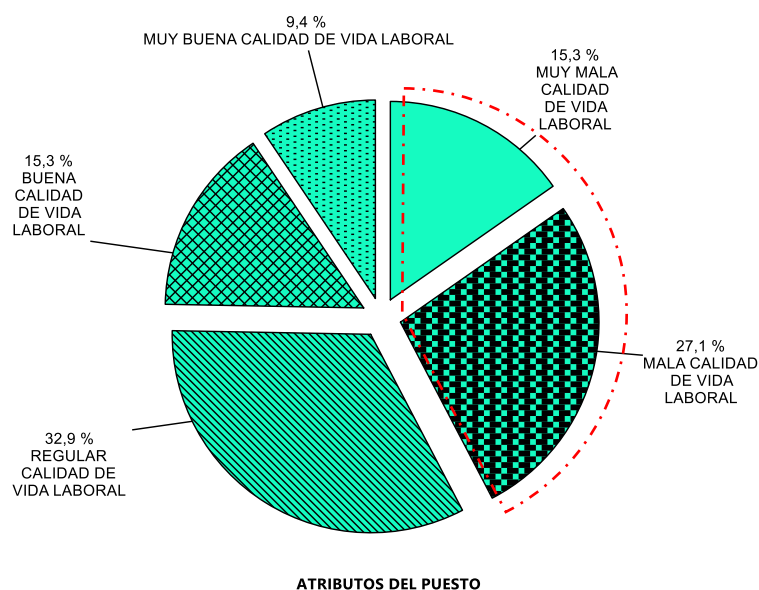
5.1.2. CARACTERÍSTICAS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMERAS

TABLA 7: CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LOS ATRIBUTOS DEL PUESTO EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021

	Frecuencia	Porcentaje
MUY MALA CALIDAD DE VIDA LABORAL	13	15,3
MALA CALIDAD DE VIDA LABORAL	23	27,1
REGULAR CALIDAD DE VIDA LABORAL	28	32,9
BUENA CALIDAD DE VIDA LABORAL	13	15,3
MUY BUENA CALIDAD DE VIDA LABORAL	8	9,4
Total	85	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

FIGURA 7: CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LOS ATRIBUTOS DEL PUESTO EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021



Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

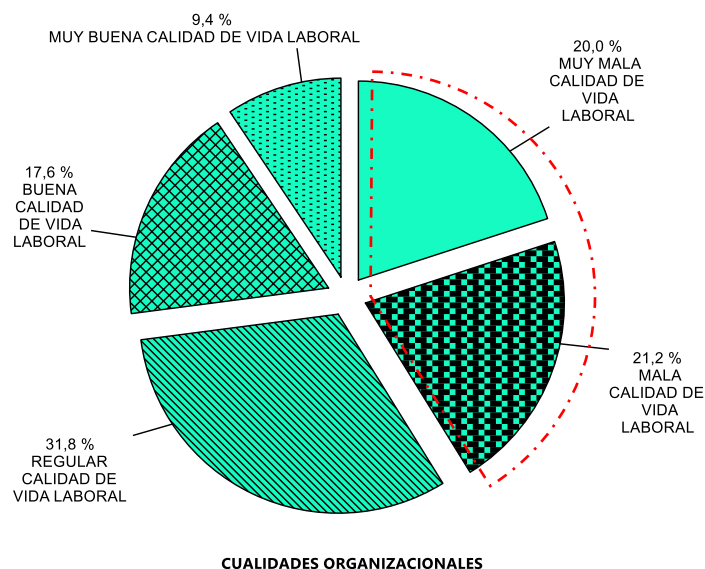
Se observa, tanto en la Tabla 7 y en la Figura 7 que; de 85(100 %), 36(42.4 %) de los profesionales de enfermería que pertenecen a la red de salud “Chupaca”, tienen mala o muy mala calidad de vida laboral en referencia a los atributos del puesto.

TABLA 8: CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LAS CUALIDADES ORGANIZACIONALES EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021

	Frecuencia	Porcentaje
MUY MALA CALIDAD DE VIDA LABORAL	17	20,0
MALA CALIDAD DE VIDA LABORAL	18	21,2
REGULAR CALIDAD DE VIDA LABORAL	27	31,8
BUENA CALIDAD DE VIDA LABORAL	15	17,6
MUY BUENA CALIDAD DE VIDA LABORAL	8	9,4
Total	85	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

FIGURA 8: CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LAS CUALIDADES ORGANIZACIONALES EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021



Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

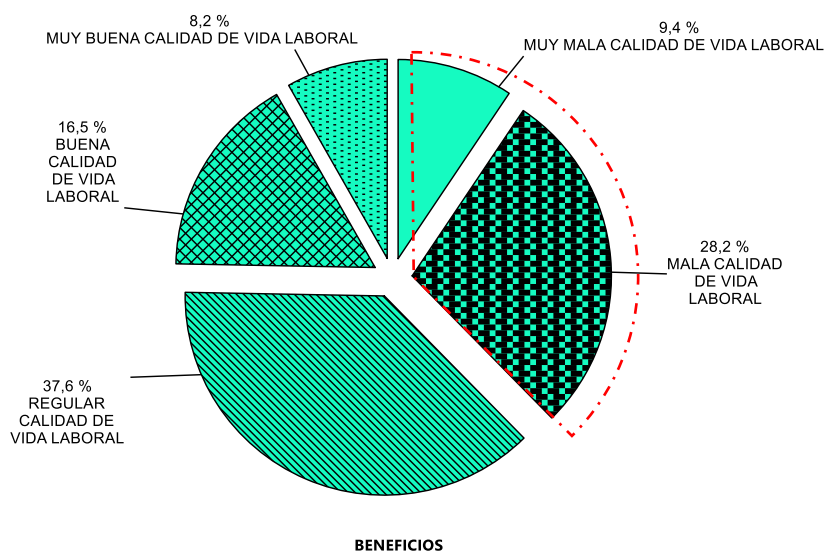
Se observa, tanto en la Tabla 8 y en la Figura 8 que; de 85(100 %), 35(41.2 %) de los profesionales de enfermería que pertenecen a la red de salud “Chupaca”, tienen mala o muy mala calidad de vida laboral en referencia a las cualidades organizacionales.

TABLA 9: CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LOS BENEFICIOS EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021

	Frecuencia	Porcentaje
MUY MALA CALIDAD DE VIDA LABORAL	8	9,4
MALA CALIDAD DE VIDA LABORAL	24	28,2
REGULAR CALIDAD DE VIDA LABORAL	32	37,6
BUENA CALIDAD DE VIDA LABORAL	14	16,5
MUY BUENA CALIDAD DE VIDA LABORAL	7	8,2
Total	85	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

FIGURA 9: CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LOS BENEFICIOS EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021



Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

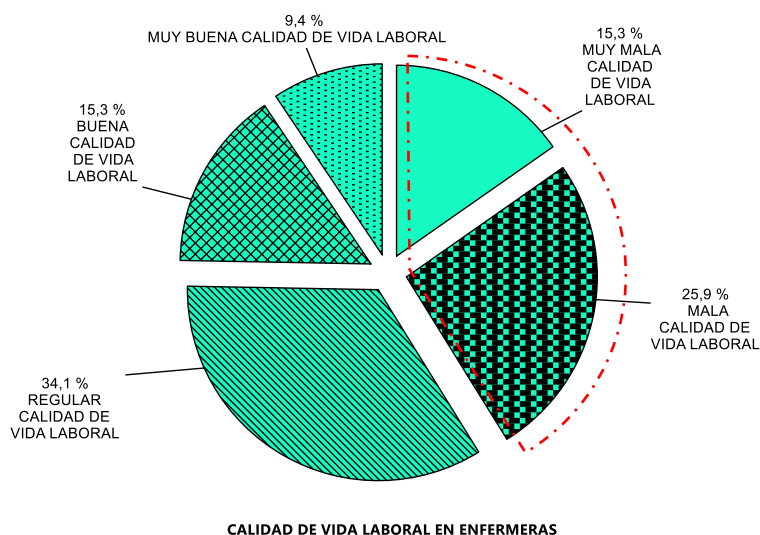
Se observa, tanto en la Tabla 9 y en la Figura 9 que; de 85(100 %), 32(37.6 %) de los profesionales de enfermería que pertenecen a la red de salud “Chupaca”, tienen mala o muy mala calidad de vida laboral en referencia a los beneficios.

TABLA 10: CONSOLIDADO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021

	Frecuencia	Porcentaje
MUY MALA CALIDAD DE VIDA LABORAL	13	15,3
MALA CALIDAD DE VIDA LABORAL	22	25,9
REGULAR CALIDAD DE VIDA LABORAL	29	34,1
BUENA CALIDAD DE VIDA LABORAL	13	15,3
MUY BUENA CALIDAD DE VIDA LABORAL	8	9,4
Total	85	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

FIGURA 10: CONSOLIDADO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021



Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

Se observa, tanto en la Tabla 10 y en la Figura 10 que; de 85(100 %), 35(41.2 %) de los profesionales de enfermería que pertenecen a la red de salud “Chupaca”, tienen mala o muy mala calidad de vida laboral de forma general.

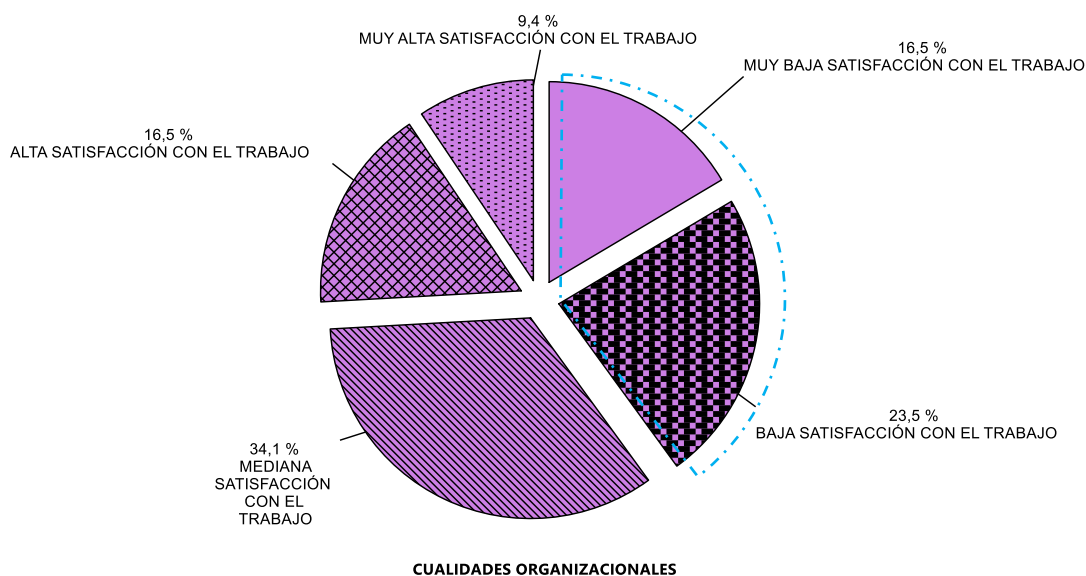
5.1.3. CARACTERÍSTICAS DE LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN ENFERMERAS

TABLA 11: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN REFERENCIA A LAS CUALIDADES ORGANIZACIONALES EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021

	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	14	16,5
BAJA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	20	23,5
MEDIANA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	29	34,1
ALTA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	14	16,5
MUY ALTA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	8	9,4
Total	85	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

FIGURA 11: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN REFERENCIA A LAS CUALIDADES ORGANIZACIONALES EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021



Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

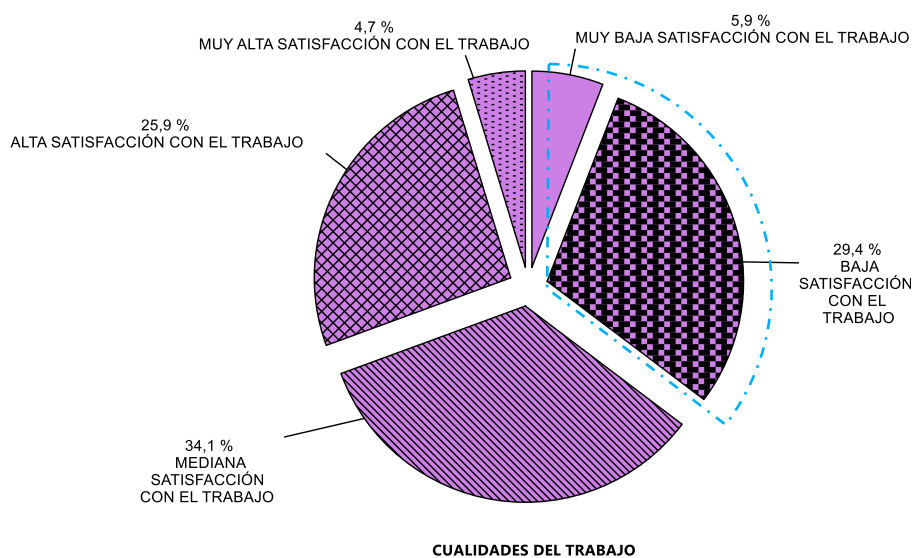
Se observa, tanto en la Tabla 11 y en la Figura 11 que; de 85(100 %), 34(40.0 %) de los profesionales de enfermería que pertenecen a la red de salud “Chupaca”, tienen baja o muy baja satisfacción con el trabajo en referencia a las cualidades organizacionales.

TABLA 12: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN REFERENCIA A LAS CUALIDADES DEL TRABAJO EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021

	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	5	5,9
BAJA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	25	29,4
MEDIANA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	29	34,1
ALTA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	22	25,9
MUY ALTA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	4	4,7
Total	85	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

FIGURA 12: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN REFERENCIA A LAS CUALIDADES DEL TRABAJO EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021



Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

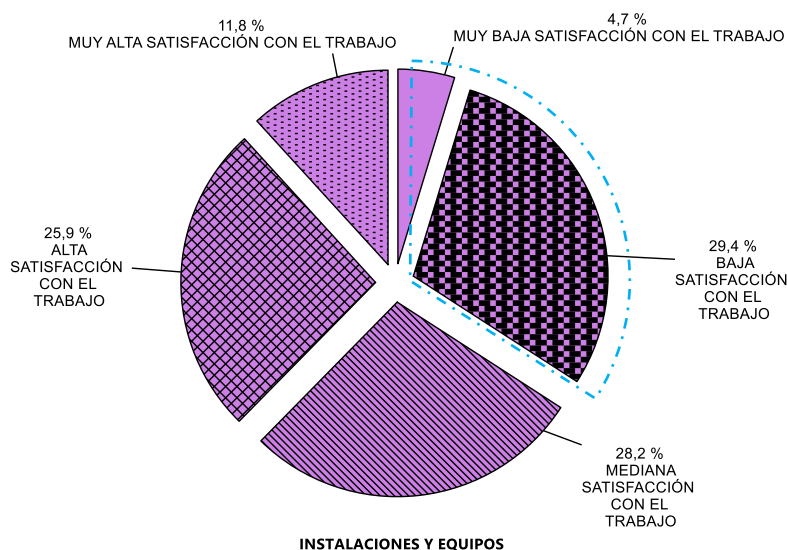
Se observa, tanto en la Tabla 12 y en la Figura 12 que; de 85(100 %), 30(35.3 %) de los profesionales de enfermería que pertenecen a la red de salud “Chupaca”, tienen baja o muy baja satisfacción con el trabajo en referencia a las cualidades del trabajo.

TABLA 13: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN REFERENCIA A LAS INSTALACIONES Y EQUIPOS EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021

	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	4	4,7
BAJA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	25	29,4
MEDIANA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	24	28,2
ALTA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	22	25,9
MUY ALTA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	10	11,8
Total	85	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

FIGURA 13: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN REFERENCIA A LAS INSTALACIONES Y EQUIPOS EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021



Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

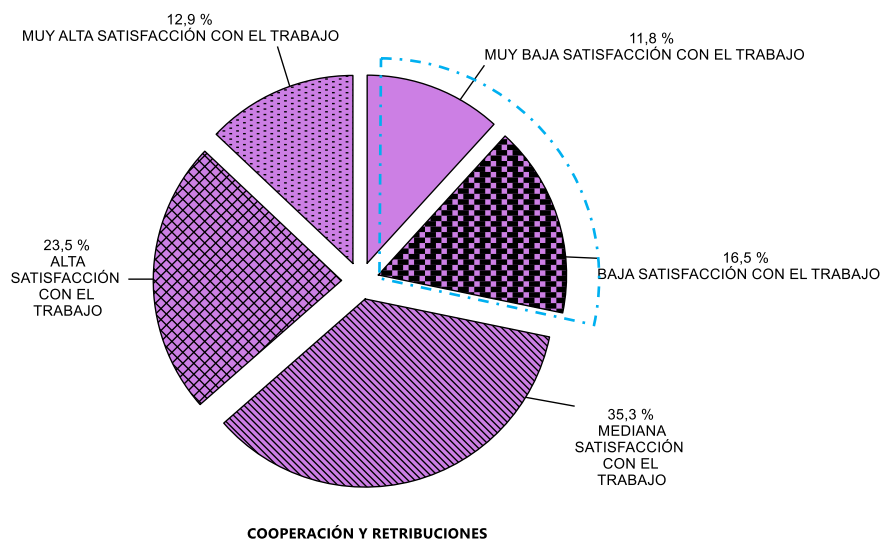
Se observa, tanto en la Tabla 13 y en la Figura 13 que; de 85(100 %), 29(34.1 %) de los profesionales de enfermería que pertenecen a la red de salud “Chupaca”, tienen baja o muy baja satisfacción con el trabajo en referencia a las instalaciones y equipos.

TABLA 14: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN REFERENCIA A LA COOPERACIÓN Y RETRIBUCIONES EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021

	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	10	11,8
BAJA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	14	16,5
MEDIANA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	30	35,3
ALTA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	20	23,5
MUY ALTA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	11	12,9
Total	85	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

FIGURA 14: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN REFERENCIA A LA COOPERACIÓN Y RETRIBUCIONES EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021



Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

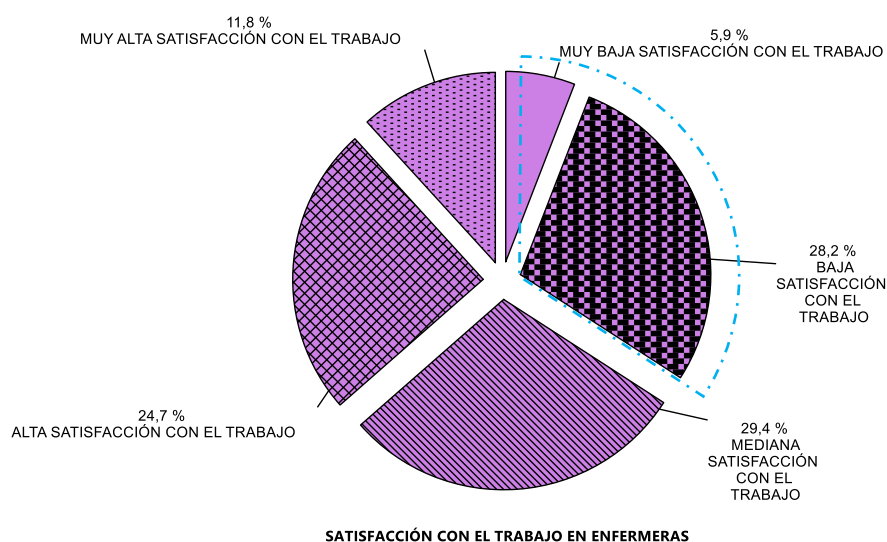
Se observa, tanto en la Tabla 14 y en la Figura 14 que; de 85(100 %), 24(28.3 %) de los profesionales de enfermería que pertenecen a la red de salud “Chupaca”, tienen baja o muy baja satisfacción con el trabajo en referencia a la cooperación y retribuciones.

TABLA 15: CONSOLIDADO DE SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021

	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	5	5,9
BAJA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	24	28,2
MEDIANA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	25	29,4
ALTA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	21	24,7
MUY ALTA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	10	11,8
Total	85	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

FIGURA 15: CONSOLIDADO DE SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA; 2021



Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras(os) que trabajan en la Red de Salud “Chupaca” en el 2021
Elaboración: Propia.

Se observa, tanto en la Tabla 15 y en la Figura 15 que; de 85(100 %), 29(34.1 %) de los profesionales de enfermería que pertenecen a la red de salud “Chupaca”, tienen baja o muy baja satisfacción con el trabajo de forma general.

5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

5.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Debido a que en la investigación se tuvo la necesidad de comprobar las hipótesis mediante la utilización de métodos estadístico inferenciales; fue necesario definir la prueba estadística pertinente a utilizar. Existen pruebas estadísticas paramétricas y no paramétrica, se sabe que las pruebas paramétricas tienen mayor sensibilidad, potencia, especificidad y robustez; de manera que, lo preferible es emplear pruebas paramétricas. El empleo de pruebas paramétricas exige que el conjunto de datos sobre los que se efectúen los análisis estadísticos, cumpla con diversos requisitos entre ellos la normalidad (71).

Para comprobar la normalidad del conjunto de datos de ambas variables, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov; esta prueba consiste en efectuar una comparación entre la curva de distribución acumulada de los datos con la curva de distribución normal teórica; cuando las diferencias son pequeñas se concluye que existe normalidad. Se debe de considerar la prerrogativa, que la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se calcula en base a parámetros, y en el estudio solo se dispone de estadígrafos; por lo que es necesario recurrir a la corrección de Lilliefors para hacer que sea factible la utilización de esta prueba (72).

Para comprobar la normalidad se plantean las siguientes hipótesis:

H_0 = La curva de la distribución acumulada observada es semejante a la curva de la distribución normal teórica.

H_1 = La curva de la distribución acumulada observada es diferente a la curva de la distribución normal teórica.

Se toma en consideración, que; cuando el “p value” obtenido es mayor a 0.05, se enuncia que no existe suficiente evidencia para rechazar a la hipótesis nula; en consecuencia, se afirma que existe normalidad (73).

TABLA 16: TEST DE NORMALIDAD DEL CONJUNTO DE DATOS DE LAS VARIABLES: CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMERÍA Y SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN ENFERMERÍA

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMERÍA	,081	85	,200
SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN ENFERMERÍA	,086	85	,200

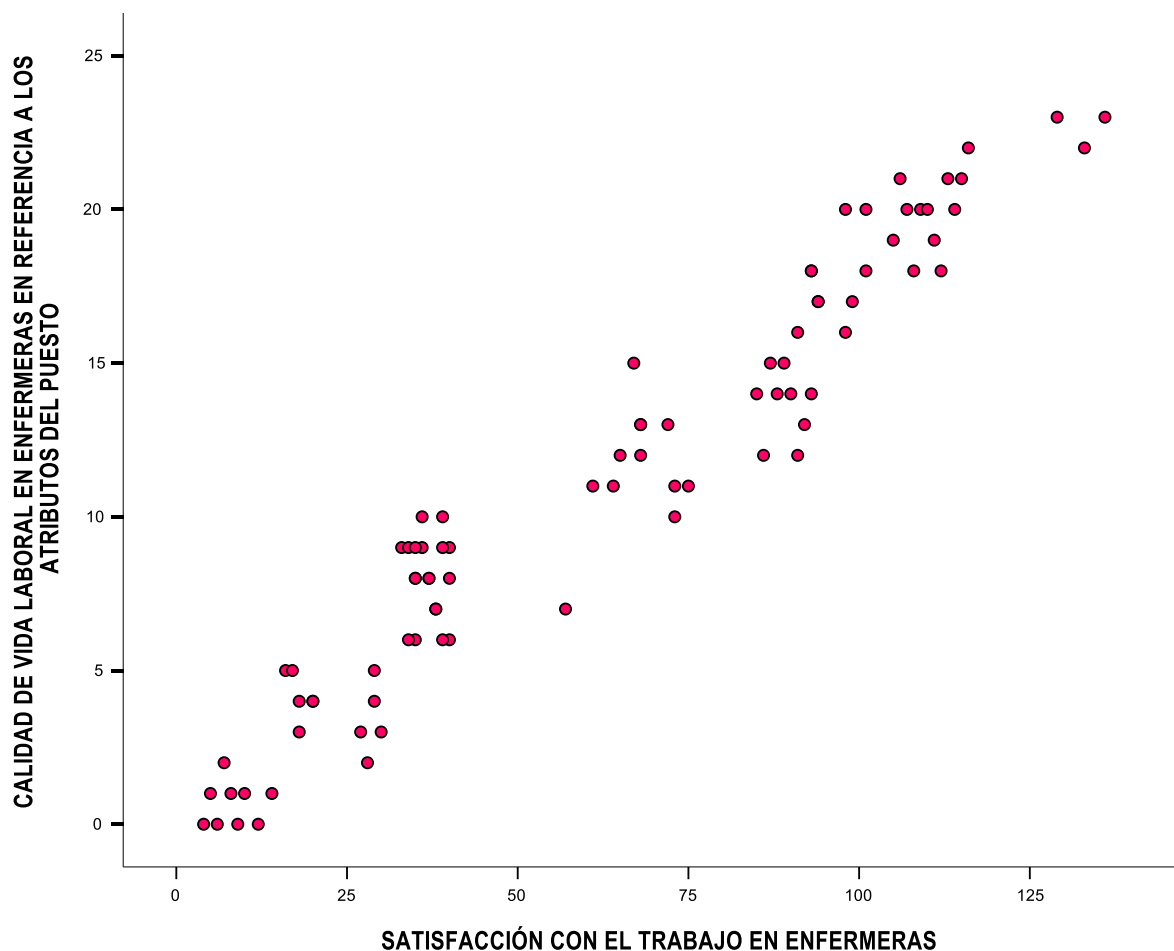
Para la variable, calidad de vida laboral en enfermería, en la tabla 16; se obtuvo una significancia de 0,200 para el valor de la Kolmogorov-Smirnov obtenido; esto indica que no se puede rechazar a la hipótesis nula, por lo que se puede concluir que el conjunto de datos de esta variable posee normalidad. De forma similar, para la variable, satisfacción con el trabajo en enfermería, en la tabla 16; se obtuvo una significancia de 0,200 para el valor de la Kolmogorov-Smirnov obtenido; esto indica que no se puede rechazar a la hipótesis nula, por lo que se puede concluir que el conjunto de datos de esta variable posee normalidad.

Verificada la normalidad de los datos, se emplearon pruebas paramétricas en los diversos análisis estadísticos; las pruebas que se utilizaron fueron: el cálculo del “Coeficiente r de Pearson” y la “Prueba t para correlaciones.

5.2.2. CORRELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LOS ATRIBUTOS DEL PUESTO Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

Se elaboró un diagrama de dispersión para identificar la asociación entre la primera dimensión de la variable calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo. Un diagrama de dispersión proporciona la forma más útil de mostrar datos bivariados (2 variables). Un diagrama de dispersión puede indicar la presencia o ausencia de una asociación o relación entre dos variables. Si existe alguna asociación o relación, los datos tenderán a agruparse en o alrededor de alguna línea o curva que atraviesa los puntos trazados. Si no existe asociación o relación, los datos aparecerán dispersos. Cuando los valores altos de una variable corresponden a los valores altos de otra variable, y los valores bajos de una variable corresponden a los valores bajos de otra variable, decimos que la relación es positiva porque hay una relación directa entre las dos variables. Cuando los valores altos de una variable corresponden a los valores bajos de otra variable, y los valores bajos de una variable corresponden a los valores altos de otra variable, decimos que la relación es negativa porque hay una relación inversa entre las dos variables (74).

FIGURA 16: DIAGRAMA DE DISPERSIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LOS ATRIBUTOS DEL PUESTO Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA



En la Figura 16, se observa que en las enfermeras que tienen baja calidad de vida laboral en referencia a los atributos del puesto, también tienen baja satisfacción con su trabajo, esto denota una asociación directa entre las variables analizadas.

Tenemos como primera hipótesis específica:

“A mejor calidad de vida laboral en referencia a los atributos del puesto; mayor satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021”

Para comprobar esta hipótesis, se efectuó el cálculo del coeficiente r de Pearson. El coeficiente de correlación muestral “ r ” o poblacional “ ρ ” (rho), describe la fuerza de la relación entre dos variables. El coeficiente de correlación es la pendiente de la línea de regresión entre dos variables cuando ambas variables se han estandarizado restando sus medias y dividiendo por sus desviaciones estándar. La “ r ” de Pearson varía de -1 a +1, los valores de -1 o +1 indican relaciones lineales perfectas negativas o positivas, respectivamente, un valor de 0 indica que no hay relación lineal (aunque la relación podría ser no lineal). El coeficiente de correlación es una estadística inherentemente estandarizada y, por lo tanto, se puede interpretar fácilmente (5).

TABLA 17: COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LOS ATRIBUTOS DEL PUESTO Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

		SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN ENFERMERAS
CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMERAS EN REFERENCIA A LOS ATRIBUTOS DEL PUESTO	Correlación de Pearson	,517**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	85

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 17, se observa un coeficiente r de Pearson = 0.517; este valor denota una asociación moderada positiva; que significa que, ante un incremento de la calidad de vida laboral en enfermeras en referencia a los atributos del puesto; también, se incrementa la satisfacción con el trabajo en las enfermeras. Al ser moderada la asociación, la influencia de una variable sobre la otra, no se da de forma absoluta, ni acaece en todos los casos, debido a que existiría una amplia gama de otras variables que afectan las manifestaciones de las variables bajo estudio.

El coeficiente r de Pearson, se ha obtenido de datos muestrales y es un estadígrafo; sin embargo, para poder comprobar a la hipótesis de investigación se requiere tener el parámetro " ρ " de Pearson. Para poder aproximarnos al parámetro " ρ de Pearson" a partir del estadígrafo " r de Pearson", se recurrió al análisis del " p value" (Sig. bilateral); en este análisis se toma la premisa que un " p value" menor a 0.05 permite afirmar que el nivel de equivocación al afirmar que ρ es similar a r ; es menor a 5%; al ser muy pequeña la posibilidad de error se concluye que " ρ es similar a r ", con lo que queda comprobada la asociación de las variables.

Sustentados, en estos hallazgos podemos declarar que; el incremento de la calidad de vida laboral en referencia a los atributos del puesto, mejora la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería; de esta forma queda verificada la hipótesis propuesta.

FORMA ANALÍTICA, PARA LA COMPROBACIÓN DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA:

i: Prueba estadística utilizada

La prueba estadística pertinente, ajustado al tipo de investigación y al tipo de datos disponibles, es la “prueba t para coeficientes de correlación”

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Siendo:

t : Valor de “t” calculada

r : Valor muestral del coeficiente de correlación “r” de Pearson

n : Tamaño muestral

La indagación estadística implícita en la prueba utilizada menciona; si, con un coeficiente r de Pearson = 0,517 obtenido de una muestra de 85 enfermeras; es lícito afirmar que, ese nivel de correlación preexiste en la población.

ii: Hipótesis estadísticas

H_0 = La calidad de vida laboral en referencia a los atributos del puesto y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería, **no** están relacionadas o el coeficiente de correlación poblacional es cero ($\rho = 0$).

H_1 = La calidad de vida laboral en referencia a los atributos del puesto y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería, **si** están relacionadas o el coeficiente de correlación poblacional es diferente de cero ($\rho \neq 0$).

iii: Condiciones de la prueba estadística

- a. Se cumplen con qué; los datos provienen de una muestra representativa
- b. Se cumplen con qué; el conjunto de datos de las variables, poseen normalidad
- c. Se cumplen con qué; las escalas de medición utilizadas tienen al cero absoluto

iv: Nivel de error

$$\alpha = 0.05$$

v: Criterio de deliberación

Valores predefinidos:

- Grados de libertad, se define según: $n - 2$; se reemplaza: $85 - 2$; se obtiene $= 83$
- Nivel de confiabilidad, se ha optado por un 95 % de confiabilidad, que es recíproco a 5% de error; al distribuirlo para dos colas se tiene: 0.05 dividido entre 2, que es igual a 0.025 .

Valor t tabular:

- Corresponde a 1.989

Criterio:

- Se rechaza H_0 , si la magnitud calculada de t en valor absoluto es más grande que 1.989.

vi: Cálculo matemático

$$t = \frac{0.517 \sqrt{85 - 2}}{\sqrt{1 - 0.517^2}}$$

$$t = \frac{0.517 \sqrt{83}}{\sqrt{1 - 0.267}}$$

$$t = \frac{0.517 * 9.110}{0.733}$$

$$t = \frac{4.767}{0.856}$$

$$t = 5.568$$

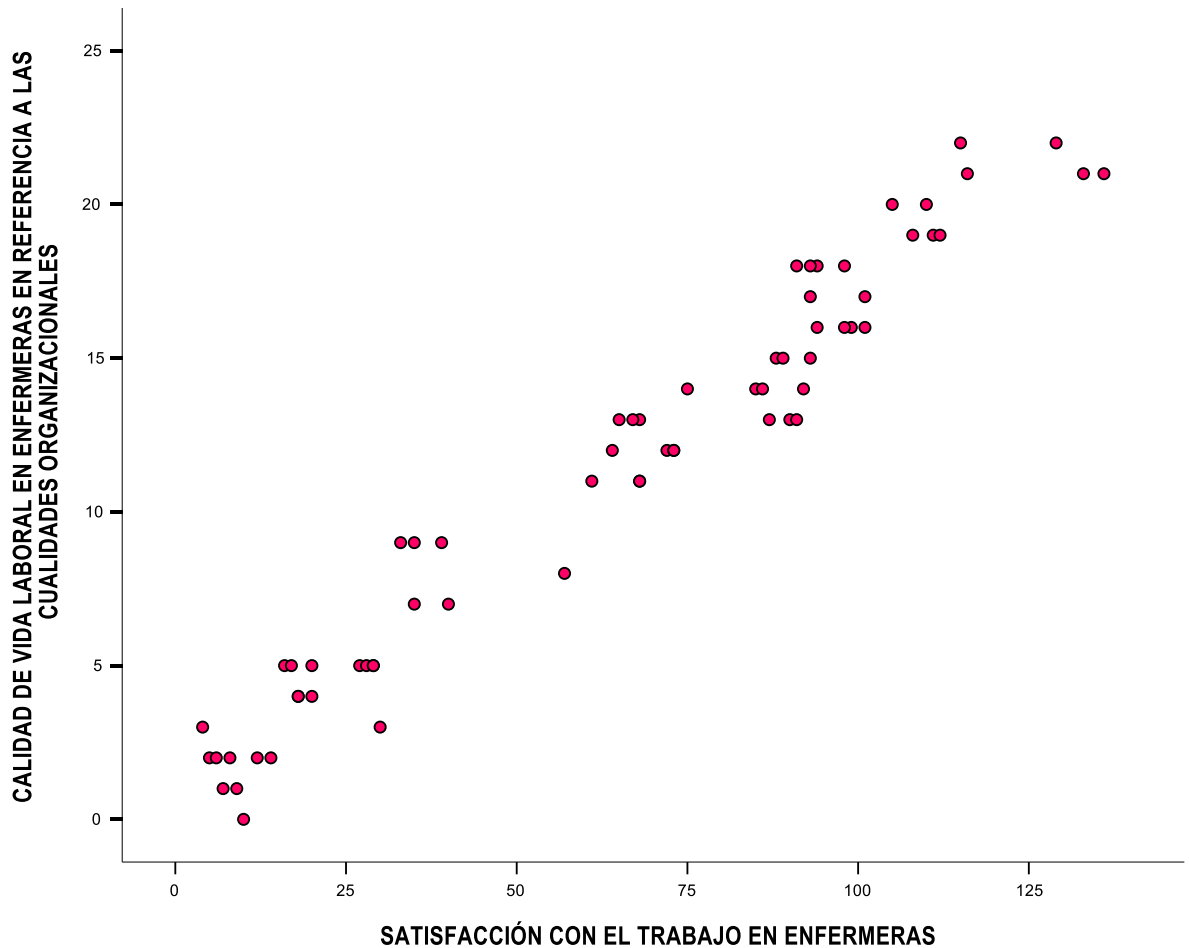
vii: Interpretación

El valor de la t calculada es 5.568, que es mayor a 1. 989; según el criterio de deliberación, se rechaza la hipótesis nula de correlación poblacional nula, y se admite la hipótesis alterna; de esta forma queda verificada la asociación entre la calidad de vida laboral en referencia a los atributos del puesto y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería.

5.2.3. CORRELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LAS CUALIDADES ORGANIZATIVAS Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

Se elaboró un diagrama de dispersión para identificar la asociación entre la segunda dimensión de la variable calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo. Un diagrama de dispersión proporciona la forma más útil de mostrar datos bivariados (2 variables). Un diagrama de dispersión puede indicar la presencia o ausencia de una asociación o relación entre dos variables. Si existe alguna asociación o relación, los datos tenderán a agruparse en o alrededor de alguna línea o curva que atraviesa los puntos trazados. Si no existe asociación o relación, los datos aparecerán dispersos. Cuando los valores altos de una variable corresponden a los valores altos de otra variable, y los valores bajos de una variable corresponden a los valores bajos de otra variable, decimos que la relación es positiva porque hay una relación directa entre las dos variables. Cuando los valores altos de una variable corresponden a los valores bajos de otra variable, y los valores bajos de una variable corresponden a los valores altos de otra variable, decimos que la relación es negativa porque hay una relación inversa entre las dos variables (74).

FIGURA 17: DIAGRAMA DE DISPERSIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LAS CUALIDADES ORGANIZATIVAS Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA



En la Figura 17, se observa que en las enfermeras que tienen baja calidad de vida laboral en referencia a las cualidades organizativas, también tienen baja satisfacción con su trabajo, esto denota una asociación directa entre las variables analizadas.

Tenemos como segunda hipótesis específica:

“A mejor calidad de vida laboral en referencia a las cualidades organizativas; mayor satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021”

Para comprobar esta hipótesis, se efectuó el cálculo del coeficiente r de Pearson. El coeficiente de correlación muestral “ r ” o poblacional “ ρ ” (rho), describe la fuerza de la relación entre dos variables. El coeficiente de correlación es la pendiente de la línea de regresión entre dos variables cuando ambas variables se han estandarizado restando sus medias y dividiendo por sus desviaciones estándar. La “ r ” de Pearson varía de -1 a +1, los valores de -1 o +1 indican relaciones lineales perfectas negativas o positivas, respectivamente, un valor de 0 indica que no hay relación lineal (aunque la relación podría ser no lineal). El coeficiente de correlación es una estadística inherentemente estandarizada y, por lo tanto, se puede interpretar fácilmente (5).

TABLA 18: COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LAS CUALIDADES ORGANIZATIVAS Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

		SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN ENFERMERAS
CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMERAS EN REFERENCIA A LAS CUALIDADES ORGANIZATIVAS	Correlación de Pearson	,522**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	85

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 18, se observa un coeficiente r de Pearson = 0.522; este valor denota una asociación moderada positiva; que significa que, ante un incremento de la calidad de vida laboral en enfermeras en referencia a las cualidades organizativas; también, se incrementa la satisfacción con el trabajo en las enfermeras. Al ser moderada la asociación, la influencia de una variable sobre la otra, no se da de forma absoluta, ni acaece en todos los casos, debido a que existiría una amplia gama de otras variables que afectan las manifestaciones de las variables bajo estudio.

El coeficiente r de Pearson, se ha obtenido de datos muestrales y es un estadígrafo; sin embargo, para poder comprobar a la hipótesis de investigación se requiere tener el parámetro " ρ " de Pearson. Para poder aproximarnos al parámetro " ρ de Pearson" a partir del estadígrafo " r de Pearson", se recurrió al análisis del " p value" (Sig. bilateral); en este análisis se toma la premisa que un " p value" menor a 0.05 permite afirmar que el nivel de equivocación al afirmar que ρ es similar a r ; es menor a 5%; al ser muy pequeña la posibilidad de error se concluye que " ρ es similar a r ", con lo que queda comprobada la asociación de las variables.

Sustentados, en estos hallazgos podemos declarar que; el incremento de la calidad de vida laboral en referencia a las cualidades organizativas, mejora la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería; de esta forma queda verificada la hipótesis propuesta.

FORMA ANALÍTICA, PARA LA COMPROBACIÓN DE LA SEGUNDA
HIPÓTESIS ESPECÍFICA:

i: Prueba estadística utilizada

La prueba estadística pertinente, ajustado al tipo de investigación y al tipo de datos disponibles, es la “prueba t para coeficientes de correlación”

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Siendo:

- t : Valor de “t” calculada
- r : Valor muestral del coeficiente de correlación “r” de Pearson
- n : Tamaño muestral

La indagación estadística implícita en la prueba utilizada menciona; si, con un coeficiente r de Pearson = 0,522 obtenido de una muestra de 85 enfermeras; es lícito afirmar que, ese nivel de correlación preexiste en la población.

ii: Hipótesis estadísticas

H_0 = La calidad de vida laboral en referencia a las cualidades organizativas y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería, no están relacionadas o el coeficiente de correlación poblacional es cero ($\rho = 0$).

H_1 = La calidad de vida laboral en referencia a las cualidades organizativas y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería, si están relacionadas o el coeficiente de correlación poblacional es diferente de cero ($\rho \neq 0$).

iii: Condiciones de la prueba estadística

- a. Se cumplen con qué; los datos provienen de una muestra representativa
- b. Se cumplen con qué; el conjunto de datos de las variables, poseen normalidad
- c. Se cumplen con qué; las escalas de medición utilizadas tienen al cero absoluto

iv: Nivel de error

$$\alpha = 0.05$$

v: Criterio de deliberación

Valores predefinidos:

- Grados de libertad, se define según: $n - 2$; se reemplaza: $85 - 2$; se obtiene $= 83$
- Nivel de confiabilidad, se ha optado por un 95 % de confiabilidad, que es recíproco a 5% de error; al distribuirlo para dos colas se tiene: 0.05 dividido entre 2, que es igual a 0.025 .

Valor t tabular:

- Corresponde a 1.989

Criterio:

- Se rechaza H_0 , si la magnitud calculada de t en valor absoluto es más grande que 1.989.

vi: Cálculo matemático

$$t = \frac{0.522 \sqrt{85 - 2}}{\sqrt{1 - 0.522^2}}$$

$$t = \frac{0.522 \sqrt{83}}{\sqrt{1 - 0.272}}$$

$$t = \frac{0.522 * 9.110}{0.727}$$

$$t = \frac{4.813}{0.853}$$

$$t = 5.642$$

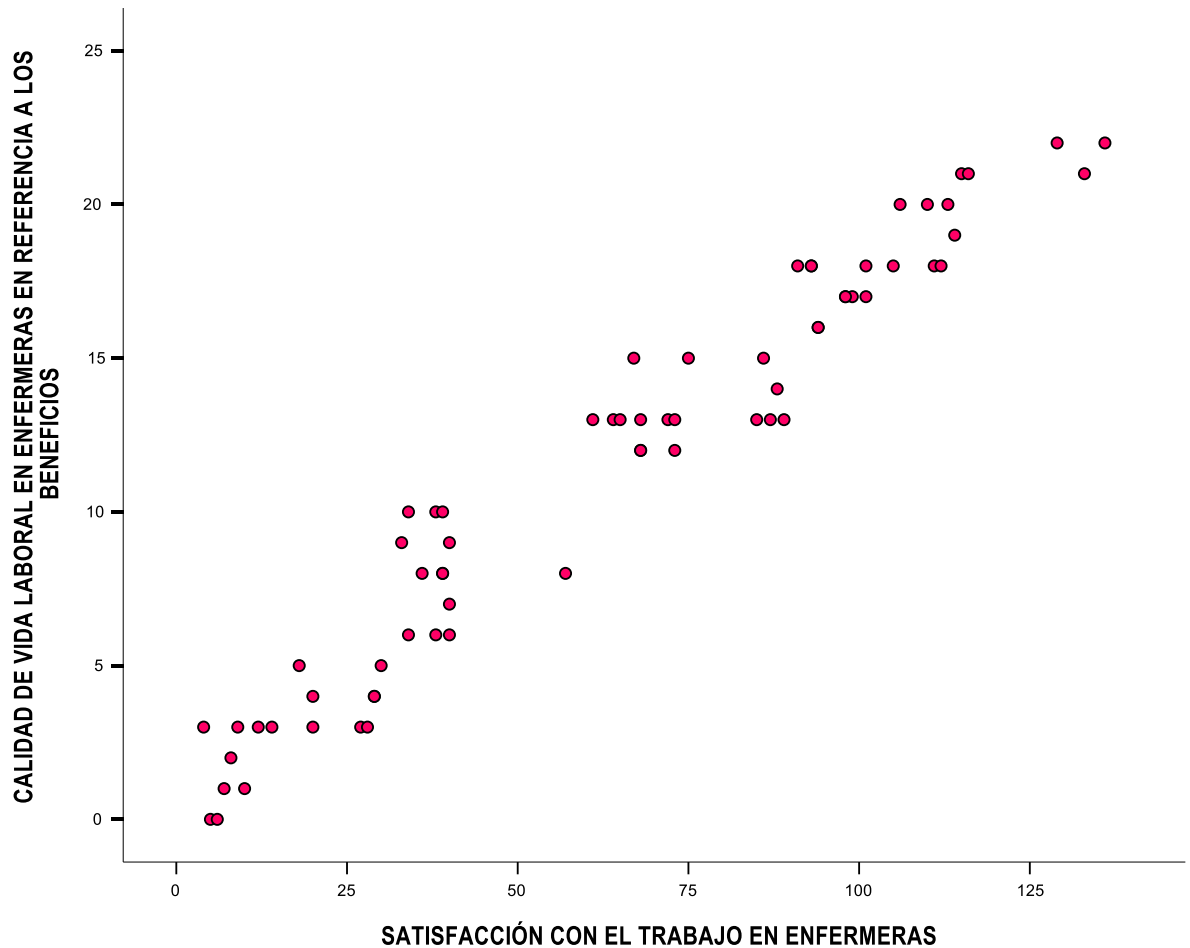
vii: Interpretación

El valor de la t calculada es 5.642, que es mayor a 1. 989; según el criterio de deliberación, se rechaza la hipótesis nula de correlación poblacional nula, y se admite la hipótesis alterna; de esta forma queda verificada la asociación entre la calidad de vida laboral en referencia a las cualidades organizativas y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería.

5.2.4. CORRELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LOS BENEFICIOS Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

Se elaboró un diagrama de dispersión para identificar la asociación entre la tercera dimensión de la variable calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo. Un diagrama de dispersión proporciona la forma más útil de mostrar datos bivariados (2 variables). Un diagrama de dispersión puede indicar la presencia o ausencia de una asociación o relación entre dos variables. Si existe alguna asociación o relación, los datos tenderán a agruparse en o alrededor de alguna línea o curva que atraviesa los puntos trazados. Si no existe asociación o relación, los datos aparecerán dispersos. Cuando los valores altos de una variable corresponden a los valores altos de otra variable, y los valores bajos de una variable corresponden a los valores bajos de otra variable, decimos que la relación es positiva porque hay una relación directa entre las dos variables. Cuando los valores altos de una variable corresponden a los valores bajos de otra variable, y los valores bajos de una variable corresponden a los valores altos de otra variable, decimos que la relación es negativa porque hay una relación inversa entre las dos variables (74).

FIGURA 18: DIAGRAMA DE DISPERSIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LOS BENEFICIOS Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA



En la Figura 18, se observa que en las enfermeras que tienen baja calidad de vida laboral en referencia a los beneficios, también tienen baja satisfacción con su trabajo, esto denota una asociación directa entre las variables analizadas.

Tenemos como tercera hipótesis específica:

“A mejor calidad de vida laboral en referencia a los beneficios; mayor satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021”

Para comprobar esta hipótesis, se efectuó el cálculo del coeficiente r de Pearson. El coeficiente de correlación muestral “ r ” o poblacional “ ρ ” (rho), describe la fuerza de la relación entre dos variables. El coeficiente de correlación es la pendiente de la línea de regresión entre dos variables cuando ambas variables se han estandarizado restando sus medias y dividiendo por sus desviaciones estándar. La “ r ” de Pearson varía de -1 a +1, los valores de -1 o +1 indican relaciones lineales perfectas negativas o positivas, respectivamente, un valor de 0 indica que no hay relación lineal (aunque la relación podría ser no lineal). El coeficiente de correlación es una estadística inherentemente estandarizada y, por lo tanto, se puede interpretar fácilmente (5).

TABLA 19: COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN REFERENCIA A LOS BENEFICIOS Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

		SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN ENFERMERAS
CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMERAS EN REFERENCIA A LOS BENEFICIOS	Correlación de Pearson	,519**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	85

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 19, se observa un coeficiente r de Pearson = 0.519; este valor denota una asociación moderada positiva; que significa que, ante un incremento de la calidad de vida laboral en enfermeras en referencia a los beneficios; también, se incrementa la satisfacción con el trabajo en las enfermeras. Al ser moderada la asociación, la influencia de una variable sobre la otra, no se da de forma absoluta, ni acaece en todos los casos, debido a que existiría una amplia gama de otras variables que afectan las manifestaciones de las variables bajo estudio.

El coeficiente r de Pearson, se ha obtenido de datos muestrales y es un estadígrafo; sin embargo, para poder comprobar a la hipótesis de investigación se requiere tener el parámetro " ρ " de Pearson. Para poder aproximarnos al parámetro " ρ de Pearson" a partir del estadígrafo " r de Pearson", se recurrió al análisis del " p value" (Sig. bilateral); en este análisis se toma la premisa que un " p value" menor a 0.05 permite afirmar que el nivel de equivocación al afirmar que ρ es similar a r ; es menor a 5%; al ser muy pequeña la posibilidad de error se concluye que " ρ es similar a r ", con lo que queda comprobada la asociación de las variables.

Sustentados, en estos hallazgos podemos declarar que; el incremento de la calidad de vida laboral en referencia a los beneficios, mejora la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería; de esta forma queda verificada la hipótesis propuesta.

FORMA ANALÍTICA, PARA LA COMPROBACIÓN DE LA TERCERA
HIPÓTESIS ESPECÍFICA:

i: Prueba estadística utilizada

La prueba estadística pertinente, ajustado al tipo de investigación y al tipo de datos disponibles, es la “prueba t para coeficientes de correlación”

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Siendo:

- t : Valor de “t” calculada
- r : Valor muestral del coeficiente de correlación “r” de Pearson
- n : Tamaño muestral

La indagación estadística implícita en la prueba utilizada menciona; si, con un coeficiente r de Pearson = 0,519 obtenido de una muestra de 85 enfermeras; es lícito afirmar que, ese nivel de correlación preexiste en la población.

ii: Hipótesis estadísticas

H_0 = La calidad de vida laboral en referencia a los beneficios y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería, no están relacionadas o el coeficiente de correlación poblacional es cero ($\rho = 0$).

H_1 = La calidad de vida laboral en referencia a los beneficios y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería, si están relacionadas o el coeficiente de correlación poblacional es diferente de cero ($\rho \neq 0$).

iii: Condiciones de la prueba estadística

- a. Se cumplen con qué; los datos provienen de una muestra representativa
- b. Se cumplen con qué; el conjunto de datos de las variables, poseen normalidad
- c. Se cumplen con qué; las escalas de medición utilizadas tienen al cero absoluto

iv: Nivel de error

$$\alpha = 0.05$$

v: Criterio de deliberación

Valores predefinidos:

- Grados de libertad, se define según: $n - 2$; se reemplaza: $85 - 2$; se obtiene $= 83$
- Nivel de confiabilidad, se ha optado por un 95 % de confiabilidad, que es recíproco a 5% de error; al distribuirlo para dos colas se tiene: 0.05 dividido entre 2, que es igual a 0.025 .

Valor t tabular:

- Corresponde a 1.989

Criterio:

- Se rechaza H_0 , si la magnitud calculada de t en valor absoluto es más grande que 1.989.

vi: Cálculo matemático

$$t = \frac{0.519 \sqrt{85 - 2}}{\sqrt{1 - 0.519^2}}$$

$$t = \frac{0.519 \sqrt{83}}{\sqrt{1 - 0.269}}$$

$$t = \frac{0.519 * 9.110}{0.731}$$

$$t = \frac{4.785}{0.855}$$

$$t = 5.598$$

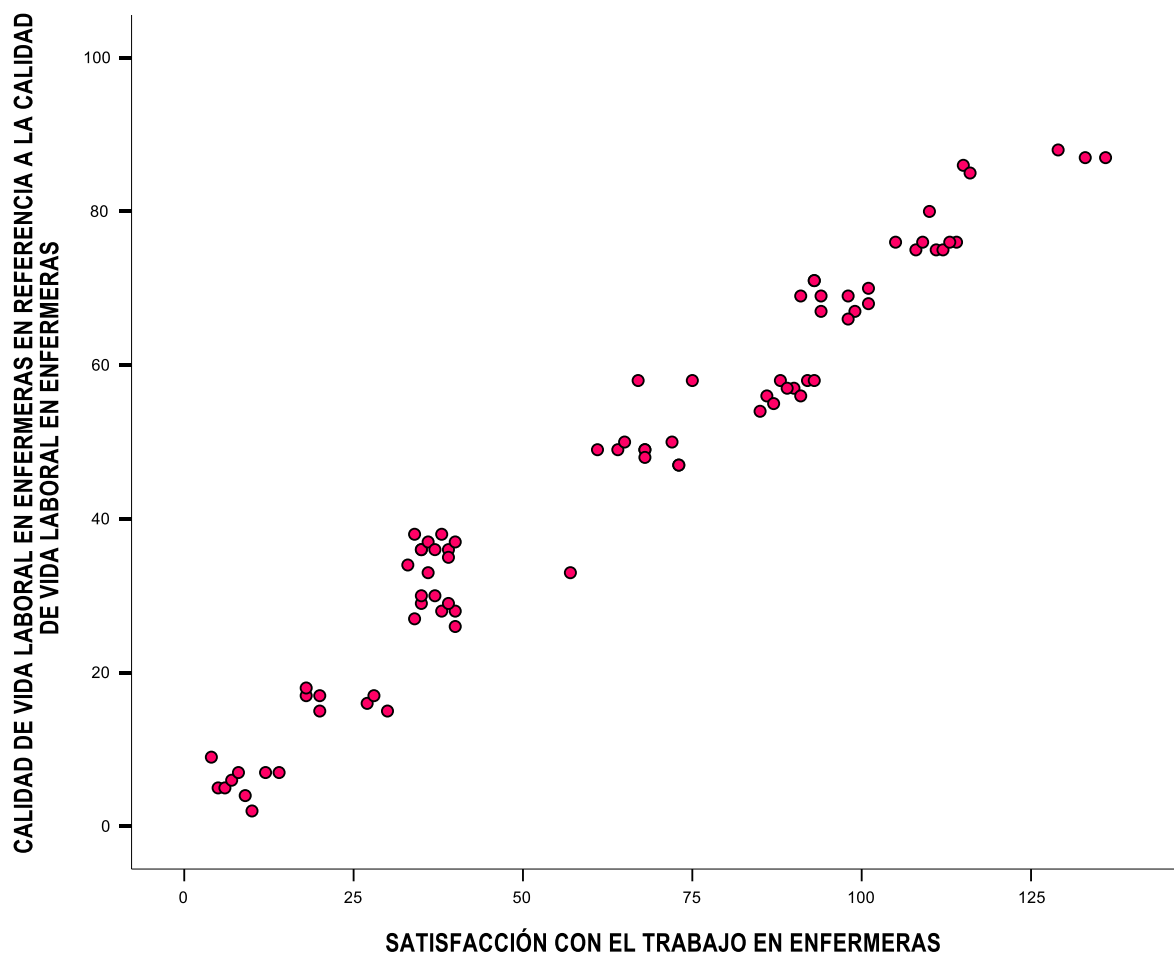
vii: Interpretación

El valor de la t calculada es 5.598, que es mayor a 1. 989; según el criterio de deliberación, se rechaza la hipótesis nula de correlación poblacional nula, y se admite la hipótesis alterna; de esta forma queda verificada la asociación entre la calidad de vida laboral en referencia a los beneficios y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería.

5.2.5. CORRELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

Se elaboró un diagrama de dispersión para identificar la asociación entre la variable calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo. Un diagrama de dispersión proporciona la forma más útil de mostrar datos bivariados (2 variables). Un diagrama de dispersión puede indicar la presencia o ausencia de una asociación o relación entre dos variables. Si existe alguna asociación o relación, los datos tenderán a agruparse en o alrededor de alguna línea o curva que atraviesa los puntos trazados. Si no existe asociación o relación, los datos aparecerán dispersos. Cuando los valores altos de una variable corresponden a los valores altos de otra variable, y los valores bajos de una variable corresponden a los valores bajos de otra variable, decimos que la relación es positiva porque hay una relación directa entre las dos variables. Cuando los valores altos de una variable corresponden a los valores bajos de otra variable, y los valores bajos de una variable corresponden a los valores altos de otra variable, decimos que la relación es negativa porque hay una relación inversa entre las dos variables (74).

FIGURA 19: DIAGRAMA DE DISPERSIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA



En la Figura 19, se observa que en las enfermeras que tienen baja calidad de vida laboral, también tienen baja satisfacción con su trabajo, esto denota una asociación directa entre las variables analizadas.

Tenemos como hipótesis general:

“A mejor calidad de vida laboral; mayor satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021”

Para comprobar esta hipótesis, se efectuó el cálculo del coeficiente r de Pearson. El coeficiente de correlación muestral “ r ” o poblacional “ ρ ” (rho), describe la fuerza de la relación entre dos variables. El coeficiente de correlación es la pendiente de la línea de regresión entre dos variables cuando ambas variables se han estandarizado restando sus medias y dividiendo por sus desviaciones estándar. La “ r ” de Pearson varía de -1 a +1, los valores de -1 o +1 indican relaciones lineales perfectas negativas o positivas, respectivamente, un valor de 0 indica que no hay relación lineal (aunque la relación podría ser no lineal). El coeficiente de correlación es una estadística inherentemente estandarizada y, por lo tanto, se puede interpretar fácilmente (5).

TABLA 20: COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

		SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN ENFERMERAS
CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMERAS	Correlación de Pearson	,518**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	85

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 20, se observa un coeficiente r de Pearson = 0.518; este valor denota una asociación moderada positiva; que significa que, ante un incremento de la calidad de vida laboral en enfermeras; también, se incrementa la satisfacción con el trabajo en las enfermeras. Al ser moderada la asociación, la influencia de una variable sobre la otra, no se da de forma absoluta, ni acaece en todos los casos, debido a que existiría una amplia gama de otras variables que afectan las manifestaciones de las variables bajo estudio.

El coeficiente r de Pearson, se ha obtenido de datos muestrales y es un estadígrafo; sin embargo, para poder comprobar a la hipótesis de investigación se requiere tener el parámetro " ρ " de Pearson. Para poder aproximarnos al parámetro " ρ de Pearson" a partir del estadígrafo " r de Pearson", se recurrió al análisis del " p value" (Sig. bilateral); en este análisis se toma la premisa que un " p value" menor a 0.05 permite afirmar que el nivel de equivocación al afirmar que ρ es similar a r ; es menor a 5%; al ser muy pequeña la posibilidad de error se concluye que " ρ es similar a r ", con lo que queda comprobada la asociación de las variables.

Sustentados, en estos hallazgos podemos declarar que; el incremento de la calidad de vida laboral, mejora la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería; de esta forma queda verificada la hipótesis propuesta.

FORMA ANALÍTICA, PARA LA COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL:

i: Prueba estadística utilizada

La prueba estadística pertinente, ajustado al tipo de investigación y al tipo de datos disponibles, es la “prueba t para coeficientes de correlación”

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Siendo:

- t : Valor de “t” calculada
- r : Valor muestral del coeficiente de correlación “r” de Pearson
- n : Tamaño muestral

La indagación estadística implícita en la prueba utilizada menciona; si, con un coeficiente r de Pearson = 0,519 obtenido de una muestra de 85 enfermeras; es lícito afirmar que, ese nivel de correlación preexiste en la población.

ii: Hipótesis estadísticas

H_0 = La calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería, no están relacionadas o el coeficiente de correlación poblacional es cero ($\rho = 0$).

H_1 = La calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería, si están relacionadas o el coeficiente de correlación poblacional es diferente de cero ($\rho \neq 0$).

iii: Condiciones de la prueba estadística

- a. Se cumplen con qué; los datos provienen de una muestra representativa
- b. Se cumplen con qué; el conjunto de datos de las variables, poseen normalidad
- c. Se cumplen con qué; las escalas de medición utilizadas tienen al cero absoluto

iv: Nivel de error

$$\alpha = 0.05$$

v: Criterio de deliberación

Valores predefinidos:

- Grados de libertad, se define según: $n - 2$; se reemplaza: $85 - 2$; se obtiene $= 83$
- Nivel de confiabilidad, se ha optado por un 95 % de confiabilidad, que es recíproco a 5% de error; al distribuirlo para dos colas se tiene: 0.05 dividido entre 2, que es igual a 0.025 .

Valor t tabular:

- Corresponde a 1.989

Criterio:

- Se rechaza H_0 , si la magnitud calculada de t en valor absoluto es más grande que 1.989.

vi: Cálculo matemático

$$t = \frac{0.518 \sqrt{85 - 2}}{\sqrt{1 - 0.518^2}}$$

$$t = \frac{0.518 \sqrt{83}}{\sqrt{1 - 0.268}}$$

$$t = \frac{0.518 * 9.110}{0.731}$$

$$t = \frac{4.776}{0.855}$$

$$t = 5.583$$

vii: Interpretación

El valor de la t calculada es 5.583, que es mayor a 1. 989; según el criterio de deliberación, se rechaza la hipótesis nula de correlación poblacional nula, y se admite la hipótesis alterna; de esta forma queda verificada la asociación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería.

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. CARACTERÍSTICAS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

En el estudio efectuado, encontramos que el 41.2 % de los profesionales de enfermería manifiestan tener mala o muy mala calidad de vida laboral; esto denota que más de la tercera parte de las enfermeras perciben que su medio laboral no satisface sus necesidades y anhelos personales; asimismo, consideran que los esfuerzos efectuados para alcanzar los objetivos de la organización, no se corresponden con los beneficios ni las satisfacciones que les da la organización; esto podría estar ocasionado por las malas condiciones laborales, caracterizado por la escasez de materiales y equipos y los inadecuados ambientes de trabajo, la baja autonomía y los conflictos de roles. El trabajo de la enfermera se caracteriza por la permanente exposición a situaciones de dolor, angustia y presenciar la muerte de los pacientes; también las enfermeras deben de sobrellevar entornos interpersonales hostiles y la permanente sobrecarga laboral en escenarios estresante de trabajo. Las enfermeras deben de resignarse a laborar en instituciones, en donde sus propósitos profesionales no serán realizados, debido a las bajas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional existentes. Las enfermeras también se exponen a elevados niveles de riesgo de manera cotidiana. La calidad de vida laboral mejora la productividad de las enfermeras, sobre todo cuando satisface las necesidades personales no solo en términos materiales, sino también de recompensar la autoestima profesional al otorgarle la oportunidad de utilizar todos sus talentos en beneficios del paciente y la institución.

Raeissi P, Mohammad R, Ahmadizadeh E, Rajabkhah K, Kakemam E, hallan que un porcentaje mayor a la tercera parte de los profesionales de enfermería poseen una inadecuada calidad de vida laboral; una buena vida laboral exterioriza el sentimiento de la enfermera sobre las diversas dimensiones de su trabajo; estos incluyen: el contenido del trabajo, las condiciones del lugar de trabajo, una recompensa suficiente y justa, las oportunidades de promoción laboral, la discreción del deber, la participación en los procesos de toma de decisiones, la seguridad laboral, el estrés ocupacional, la seguridad organizacional en el empleo y la estabilidad de la vida laboral. La calidad de vida laboral implica dotar a las enfermeras de condiciones en las que se sientan relajadas, respetadas y cómodas. La baja calidad de vida laboral es causada por: los agitados horarios de trabajo, la escasa dotación de personal, la falta de autonomía en las decisiones, la realización de tareas que no están relacionadas con la enfermería, la falta de oportunidades de desarrollo profesional, ambiente de trabajo inadecuado y salario inadecuado. También son factores que disminuyen la calidad de vida laboral: las malas prácticas de gestión, la conflictiva relación con los compañeros y las bajas oportunidades de desarrollo de las competencias profesionales (75).

Kusumawati D, Damayant N, encuentra que cerca al 50 % de las enfermeras perciben tener una baja calidad de vida laboral. La calidad de vida laboral surge del equilibrio entre las necesidades de las enfermeras y los beneficios que aporta la organización; el propósito es que las enfermeras se sientan felices, cómodas y disfruten de su trabajo; se espera que la organización de salud cree una vida laboral propicia tanto física como emocional; que brinden las oportunidades para que las enfermeras se desarrollen, obtengan bienestar para satisfacer sus necesidades de la vida y tengan un ambiente de trabajo seguro y agradable, lo que a su vez ayudará a mejorar los logros de la

organización de salud. La calidad de vida laboral es uno de los factores que genera recursos humanos con alta productividad. El programa de calidad de vida laboral incluye cualquier mejora en la cultura organizacional que apoye el crecimiento y desarrollo de las enfermeras en la organización. Las enfermeras y los trabajadores de salud, deben de ser considerados, como el componente más importante de la organización y, por tanto, se deben de satisfacer sus necesidades fisiológicas, psicológicas, sociales y económicas, formando una actitud positiva hacia la organización, aumentando la productividad y la efectividad organizacional, fortaleciendo el aprendizaje en el lugar de trabajo y reduciendo el estrés organizacional; aumentando el trabajo en equipo y la comunicación (76).

Taware P, Patil S, evidencian que la calidad de vida laboral es baja en más de la mitad de las enfermeras; cuando existe calidad de vida laboral, tanto las enfermeras como los gerentes trabajan juntos para mejorar la eficacia de la organización. Las enfermeras aseguran sus necesidades personales esenciales a través de su propia experiencia en el lugar de trabajo, al hacerlo, logran los objetivos de la organización y también contribuyen de manera significativa a la organización de su trabajo. La calidad de vida laboral, es un proceso en el que la organización da cuenta de su responsabilidad de brindar y fomentar las condiciones de trabajo para que las enfermeras encuentren sus intereses y necesidades; se refiere a un conjunto de funciones laborales u organizativas como la gestión participativa, el enriquecimiento laboral y las condiciones de trabajo seguras. La calidad de vida laboral es la medida en que la enfermera está satisfecha con sus condiciones personales y laborales a través de su participación en el lugar de trabajo mientras logra los objetivos organizacionales. La calidad de vida laboral incluye a las condiciones existentes de: desarrollo,

participación, compensación, supervisión y ambiente laboral. La capacitación busca forjar las habilidades que ayuden a las enfermeras a prepararse para trabajos y posiciones en el futuro que configurarán su crecimiento personal y profesional (77).

Devi R, Hajamohideen O, establecen que el 67,2% de las enfermeras están insatisfechas con la calidad de su vida laboral; es un proceso mediante el cual las enfermeras de las organizaciones y las partes interesadas obtienen una idea de cómo trabajar mejor juntos para mejorar tanto la calidad de vida del personal como la eficacia organizacional simultáneamente. Una organización puede salvaguardar el bienestar integral de la enfermera en lugar de concentrarse únicamente en las funciones relacionadas con el trabajo. Las enfermeras son una de las fuerzas laborales más diversas y numerosas del sistema de atención de la salud. La buena calidad de vida, involucra que las enfermeras controlen su trabajo y establezcan condiciones para incluir su participación en las decisiones relacionadas con su trabajo; las enfermeras comparten su poder de toma de decisiones relacionadas con la tarea con sus superiores. La participación puede aumentar la determinación individual para lograr los objetivos organizacionales y puede demostrar que dicha participación genera confianza y un sentido de comunidad. La calidad de vida laboral requiere la adecuada compensación que incluye el salario base, planes de seguro, asistencia educativa y pagos por tiempo libre, la compensación proporciona una medida real del valor individual de cada enfermera para la organización (78).

6.2. CARACTERÍSTICAS DE LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

En el estudio efectuado encontramos que el 34.1 % de los profesionales de enfermería tienen baja o muy baja satisfacción con el trabajo; esto significa que más de la tercera parte de las enfermeras tienen una percepción de disconformidad con la actividad laboral que realizan y con los beneficios obtenidos de su trabajo; para un grupo de enfermeras su trabajo no cubre con todas sus expectativas; esto podría deberse a que; el trabajo que realizan no les permite tener y visualizar logros, las responsabilidades asignadas son limitadas, es escasa la autonomía, es insuficiente el crecimiento personal, la distribución de beneficios y tareas no es equitativa, existe un ambiente de inseguridad laboral, su trabajo es poco valorado y es débil la cooperación con otros departamentos. El logro es uno de los principales factores que las enfermeras quieren de su trabajo; las enfermeras se sienten satisfechas cuando tienen éxito en lo que hacen. Asimismo, la sobrecarga de trabajo provoca una baja satisfacción laboral entre las enfermeras, esto se ha agudizado en la actualidad debido: al aumento de la demanda de enfermeras, baja oferta de enfermeras, reducción de personal y aumento de las horas extraordinarias; asimismo, las malas relaciones interpersonales vulneran a la satisfacción laboral de las enfermeras.

Al-Qahtani A, Stirling B, Forgrave D, hallan que más de la mitad de las enfermeras tienen baja satisfacción laboral. La falta de personal y trabajo en equipo, la presión del trabajo, las largas jornadas, la programación errática y el trabajo por turnos, y las malas relaciones con otros miembros del personal y supervisores contribuyen a la insatisfacción de las enfermeras. Esta insatisfacción hace que las enfermeras tengan la

intención de dejar su profesión. Las enfermeras tienen muchas funciones y responsabilidades para actividades múltiples y complejas en su trabajo. Las enfermeras deben tener descripciones claras de funciones para conocer y gestionar sus múltiples y complejas funciones y responsabilidades. Las enfermeras que tienen una oportunidad de educación continua en sus carreras se sienten más satisfechas a poder participar en su desarrollo profesional. El entorno laboral afecta la satisfacción laboral de las enfermeras en dos áreas clave: hostilidad percibida y nivel de relaciones sociales; muchas enfermeras no reciben el apoyo necesario para alcanzar comodidad y la confianza en su trabajo, muchas enfermeras se sienten hostigadas con regularidad. El apoyo social a las enfermeras dentro del lugar de trabajo por parte de compañeros de trabajo influye en la satisfacción laboral percibida. La relación entre médicos, supervisores y colegas afecta considerablemente la satisfacción laboral de la enfermera (79).

Shah J, Hamal A, evidencian que el 54 % de las enfermeras estaban insatisfechas con su trabajo; la satisfacción laboral es la impresión en términos de aspectos específicos del trabajo (trabajo, ascenso salarial, compañeros de trabajo, trabajo en general percibido por la enfermera. Se refiere a las reacciones de la enfermera hacia sus experiencias laborales y sobre las situaciones laborales en las organizaciones. La presencia de personal altamente calificado, dedicado y motivado es un aspecto importante del desempeño del sistema de salud. La práctica de enfermería en diversos entornos es una parte vital del sistema de atención de salud. La enfermera con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos hacia el trabajo y siempre es una trabajadora productiva. Las enfermeras dedican más tiempo a los pacientes que a otros profesionales sanitarios; como resultado, las enfermeras establecen una relación

con los pacientes y sus familias; se involucran más emocionalmente. Esto puede llevar a que las enfermeras experimenten más estrés emocional que otros profesionales de la salud, es difícil para las enfermeras estar satisfechas con su trabajo en estas condiciones. Si las enfermeras que están agotadas están menos satisfechas con su trabajo, se debe prestar atención a prevenir el agotamiento y el estrés que lo provocan en el lugar de trabajo (80).

Liton R, encuentran que ceca a la mitad de enfermeras declaran tener insatisfacción laboral. La satisfacción laboral de las enfermeras está determinada por un grupo complejo de factores, como lo demuestran los hallazgos de esta revisión de la literatura. Se les debe alentar a que desarrollen políticas para garantizar que las enfermeras tengan oportunidades laborales y educativas, que conduzcan al desarrollo de la experiencia clínica y las prácticas profesionales en su trabajo. Los líderes de enfermería podrían alentar a las enfermeras a tener más oportunidades sociales en su lugar de trabajo. La rendición de cuentas podría desarrollarse si los líderes y gerentes están capacitados y apoyados sobre cómo apoyan, empoderan, comparten información y autoridad y brindan retroalimentación periódica a sus empleados. Los formuladores de políticas deben revisar la escala de sueldos y asignaciones de enfermería, de modo que sea igual a las profesiones de otros sectores. La compensación material adecuada por el trabajo realizado es el requisito previo esencial para la satisfacción laboral y el trabajo eficiente de los trabajadores de la salud. Las enfermeras normalmente logran satisfacción en el trabajo si sus trabajos son desafiantes, cuando participan en la toma de decisiones en forma colegiada con otros profesionales de la salud y cuando los gerentes reconocen sus logros, las enfermeras logran satisfacción si el entorno laboral fomenta el uso de una variedad de habilidades y talentos para satisfacer las necesidades

de atención médica del paciente. Por lo tanto, los entornos que no facilitan los trabajos desafiantes son propensos a la insatisfacción laboral (81).

Sari Y, Yustina I, Wahyuni S, determinan que alrededor de la mitad de las enfermeras mencionan sobrellevar insatisfacción laboral. La satisfacción laboral percibida puede afectar el pensamiento de la enfermera, facilitar la satisfacción laboral entre las enfermeras es un requisito previo para que las organizaciones logren sus metas y objetivos. Cuando los intereses de las enfermeras se armonizan con las metas de la organización, se sienten apreciadas y es probable que tengan una mayor satisfacción en el trabajo. Por otro lado, un lugar de trabajo caracterizado por malas relaciones entre compañeros de trabajo y supervisores y políticas laborales poco claras, deja a las enfermeras insatisfechas con su trabajo. El clima organizacional son las impresiones subjetivas de las enfermeras sobre la organización en la que trabajan. Las actividades que tienen lugar en la organización y las situaciones actuales pueden influir en el desempeño y la sensación de bienestar de las enfermeras, según cómo vean su entorno de trabajo. por ejemplo, la existencia de prácticas laborales injustas tendrá un impacto negativo en su desempeño. Una enfermera puede estar satisfecha con uno o más aspectos de su trabajo, pero al mismo tiempo, puede estar descontenta con otros aspectos relacionados con el trabajo. La satisfacción laboral es una respuesta emocional a una situación laboral; la satisfacción laboral está determinada; por, qué tan bien, los resultados cumplen o superan las expectativas; y representa varias actitudes afines como las impulsadas por el trabajo en sí, la remuneración, las oportunidades de ascenso, la supervisión y la integración al equipo de trabajo (82).

6.3. RELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

La investigación nos ha permitido evidenciar que existe una asociación moderada positiva entre la calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería (Coeficiente de correlación r de Pearson = 0.518); este resultado sugiere que el incremento de la calidad de vida laboral se corresponde con el aumento de la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería. Esto podría deberse a que; en un entorno con calidad de vida laboral, las enfermeras comparten recursos y complementan sus esfuerzos para obtener los mejores resultados a favor del paciente y la organización; el trabajo sinérgico y armónico resulta en logros y éxitos extraordinarios. Las buenas relaciones interpersonales estimulan la confianza y generan sentimientos y actitudes positivas entre las enfermeras, también estimulan el espíritu de trabajo; estas vivencias producen gran satisfacción laboral. La calidad de vida laboral exige, la existencia de adecuadas condiciones ambientales de temperatura, humedad, ventilación, iluminación, evitar postura desfavorable durante el trabajo, cómodos turnos y horarios de trabajo, moderada tensión, ambientes seguros, entre otras condiciones que hacen del trabajo diario una experiencia gratificante; de forma que la acción de todos estos factores confluyen en una buena satisfacción laboral, al coincidir con las expectativas de la enfermera referente al trabajo realizado.

Ineke P, Susilaningih S, Yudianto K, encuentran que existe una correlación entre la variable calidad de la vida laboral de enfermería y la satisfacción laboral de la enfermera ($r = 0.35$; $p = 0.02$); asimismo se comprobó que existe una alta calidad de

vida laboral cuando se utilizan prácticas de gestión democráticas. La calidad de vida laboral es propia de estilos administrativos democráticos en el que todos los miembros del grupo asumen un papel participativo en el proceso de toma de decisiones; una organización democrática comparte las responsabilidades de toma de decisiones y resolución de problemas con su equipo, se aplica cuando los directores o jefes de departamento consultan y negocian con sus subordinados antes de que se tome cualquier decisión relevante. El método de una organización democrática gira en torno a una conversación abierta con los miembros, compartir ideas y llegar a una conclusión para una decisión válida. Cuando los miembros del equipo comparten experiencias e ideas, surge la profesionalización en ellos. En estas organizaciones, las enfermeras se sienten más confortadas y apreciadas porque se buscan sus contribuciones, ideas, sugerencias y recomendaciones antes de tomar una decisión. Cuando a las enfermeras se les da la oportunidad de expresar cómo quieren trabajar, y se toman en cuenta sus aportes y apreciaciones, se genera satisfacción con el trabajo y mayor productividad (11).

Hamidi Y, Vakilian M, Roshanaei G, Makvandi Z, Atogara M, Bayat F, evidencian que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral ($r = 0.41$; $p = 0.01$); el paciente espera un alto nivel de servicio individual; las enfermeras de hoy anticipan desempeñarse de manera respetable, para obtener satisfacción de su trabajo, están preocupadas por el valor de su experiencia laboral, al igual que los pacientes están preocupados por el valor del servicio que reciben. Las organizaciones de salud han reconocido que las enfermeras bajo un buen trato pueden desarrollar sus talentos, y ser de gran ayuda para fomentar el crecimiento organizativo. Una enfermera satisfecha aporta lo mejor de sí misma a la organización. La calidad de

vida laboral, puede explicarse como el agrado de las enfermeras hacia el entorno laboral; expresa el grado en que el trabajo en una organización de salud contribuye al bienestar material y psicológico de la enfermera. La calidad de vida laboral origina: alegría, júbilo y felicidad en el medio laboral, las enfermeras que vivencian emociones positivas en su medio laboral pueden sentirse satisfechas y comprometidas. La satisfacción laboral es una actitud que ilustra hasta qué punto a una enfermera le gusta su trabajo; incluye, un componente tanto afectivo como cognitivo. El componente afectivo de la satisfacción laboral se refiere a las emociones o sentimientos de entusiasmo, satisfacción o alegría, mientras que el componente cognitivo refleja los pensamientos o creencias que el trabajo ofrece desafíos, aporta autonomía y variedad (12).

Min C, Su C, hallan que la calidad de vida incrementa en 2.6 veces la satisfacción laboral; existe una alta calidad de vida laboral cuando se utilizan prácticas de gestión democráticas, los puestos de trabajo de las enfermeras se enriquecen, las enfermeras son tratadas con dignidad y existen condiciones de trabajo seguras; estas circunstancias suscitan satisfacción laboral. La calidad de vida describe ciertos valores ambientales y humanísticos desatendidos por la productividad, la atención de la gerencia actualmente se ha centrado en la calidad de la experiencia humana en el lugar de trabajo. La calidad en el trabajo se refiere a la ausencia de desperdicio, ausencia de problemas y ausencia de fallos. La calidad de vida laboral se plasma en la: satisfacción, motivación, implicación y compromiso que experimentan las enfermeras con respecto a su vida en el trabajo. La calidad de vida laboral se cristaliza en el grado en que las enfermeras pueden satisfacer sus necesidades personales importantes mientras trabajan para la organización de salud. Las organizaciones interesadas en mejorar la calidad de vida

laboral tratan de inculcar en las enfermeras sentimientos de seguridad, equidad, orgullo, democracia interna, propiedad, autonomía, responsabilidad y flexibilidad; que les produce satisfacción laboral. Intentar tratar a las enfermeras de manera justa y solidaria, apertura canales de comunicación en todos los niveles, y se ofrece a las enfermeras oportunidades para participar en las decisiones que las afectan y se busca empoderarlas en las unidades en las que laboran (13).

Sansó N, Galiana L, Oliver A, Salvá M, establece que; la calidad de vida laboral es un predictor de la satisfacción laboral; asimismo la calidad de vida laboral surge cuando se cubren las necesidades humanas de seguridad, contacto social, aprobación, pertenencia y afecto. La calidad de vida laboral exige condiciones como: recompensas justas, sistemas de compensación, distribución de beneficios, crecimiento de los empleados, relaciones laborales y oportunidades para una mejor participación. La calidad de vida laboral deviene de un conjunto complejo de intervenciones organizacionales que definen el tipo de vida que lleva la enfermera dentro de una organización de salud; es fundamental la existencia de una compensación justa y adecuada según el puesto que ocupa la enfermera, asegurando un ingreso que le permita llevar una vida digna sin aprietos económicos; el esfuerzo físico, mental y emocional exigido debe ser equilibrado y no generar fatiga ni estrés; el ambiente físico debe de ser seguro y saludable, con disposiciones espaciales que dinamicen el desempeño profesional. El escenario laboral debe de ofrecer la oportunidad de uso y desarrollo de capacidades, con la posibilidad de aprovechar las capacidades humanas de forma inmediata, debe de proporcionar: autonomía, variedad de habilidades, significado de la tarea, identidad de la tarea y retroalimentación. La calidad de vida laboral, requiere que se otorguen oportunidades de avance profesional y seguridad del

trabajo, también se debe de facilitar la integración social basado en la convivencia armónica, que puede ser valorada por la ausencia de prejuicios, apoyo social y ausencia de favoritismos entre los empleados (14).

Al-Qahtani A, Stirling B, Forgrave D, evidencian que la calidad de vida laboral en las enfermeras está vinculada de forma significativa con la satisfacción laboral. La calidad de vida laboral se enfoca en la salud y el bienestar de las enfermeras en el ambiente de trabajo, se encauza en los componentes humanos del trabajo que afectan las necesidades y demandas emocionales, físicas y espirituales de las enfermeras; la calidad de vida laboral se vincula principalmente con el bienestar, la felicidad, la satisfacción y las experiencias positivas en el lugar de trabajo; también se ha relacionado con la salud psicológica de los enfermeras y las condiciones de trabajo que promueven el entusiasmo y la voluntad para utilizar su potencial de crecimiento personal y organizacional. Los factores psicológicos y la moral también se consideran determinantes esenciales de la calidad de vida laboral; abarca los arreglos organizativos y las condiciones esenciales para la satisfacción y comodidad de las enfermeras, la interacción entre el contenido del trabajo y el contexto del trabajo. Los factores laborales organizativos extrínsecos básicos que más influyen en la calidad de vida laboral son los salarios, las horas, las condiciones laborales, el poder individual, la participación de las enfermeras, la eficacia y las habilidades prácticas. Los elementos que son esenciales para la calidad de vida laboral son las condiciones físicas de trabajo, las circunstancias sociales dentro de la organización, las redes informales y las relaciones entre la vida dentro y fuera del trabajo (15).

Cópio G, Viana K, Ramos A, Almeida É, Antunes E, Pereira J, encuentran que una alta calidad de vida laboral es esencial para que las enfermeras perciban una adecuada satisfacción laboral. La calidad de vida laboral opera como: una filosofía, un conjunto de principios, que sostiene que las personas son el recurso más importante en la organización, ya que son confiables, responsables y capaces de hacer contribuciones valiosas y deben ser tratadas con dignidad y respeto. La calidad de vida laboral exige la participación de la enfermera en la resolución de problemas y la toma de decisiones, y una estructura que recompensa la contribución al proceso de trabajo. La calidad de vida laboral es una guía para efectuar cambios fundamentales en las organizaciones, que incluyan: la mejora de la seguridad laboral, óptimos sistemas de recompensa, salarios más altos; oportunidad de crecimiento, grupos participativos y aumento de la productividad organizacional. La calidad de vida laboral implica: desarrollar condiciones de trabajo más satisfactorias a través de los esfuerzos colaborativos de la dirección, así como mejorar la seguridad laboral y dar mayor estabilidad y continuidad al trabajo. Adoptar a la calidad de vida laboral es un medio para atraer y preservar personal de talento y obtener un mejor desempeño de una organización. La calidad de vida laboral presupone satisfacer las diferentes necesidades materiales, sociales, emocionales y espirituales de las enfermeras cuando se encuentran en su escenario de trabajo; estas condiciones originan satisfacción laboral (16).

CONCLUSIONES

1. Dado un incremento de la calidad de vida laboral en referencia a los atributos del puesto, mejora la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería (coeficiente de correlación de Pearson moderado positivo; 0.517)
2. Dado un incremento de la calidad de vida laboral en referencia a las cualidades organizativas, mejora la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería (coeficiente de correlación de Pearson moderado positivo; 0.522)
3. Dado un incremento de la calidad de vida laboral en referencia a los beneficios, mejora la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería (coeficiente de correlación de Pearson moderado positivo; 0.519)
4. Dado un incremento de la calidad de vida laboral, mejora la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería (coeficiente de correlación de Pearson moderado positivo; 0.518)

RECOMENDACIONES

1. Existe la necesidad de desarrollar programas que mejoren los **atributos del puesto**; para inducir a que la actividad laboral realizada reporte experiencias gratificantes, las que a su vez incrementen la satisfacción con el trabajo entre las enfermeras.
2. Es favorable desarrollar programas que mejoren las **cualidades organizativas**; que acentúen las sensaciones de bienestar ante el favorable contexto organizacional; esto a su vez enaltecerá la satisfacción con el trabajo en enfermería.
3. Es conveniente desarrollar programas que mejoren los **beneficios**, mediante el incremento de las utilidades, reconocimientos y relaciones interpersonales positivas; estas condiciones propiciarán la satisfacción con el trabajo entre las enfermeras.
4. De manera general, es necesario implementar programas que fortalezcan la calidad de vida laboral, aportando mayor satisfacción, bienestar físico, psicológico y social dentro del medio laboral; a su vez estos procesos acrecentarán la satisfacción con el trabajo en las enfermeras.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Albaqawi H. Quality nursing work life among nurses in Hail Region, Kingdom of Saudi Arabia: Redefining the boundaries of work and life. *Advances in Social Sciences Research Journal*. 2018; 5(3): p. 433 - 439.
2. Waltz L, Muñoz L, Johnson H, Rodriguez T. Exploring job satisfaction and workplace engagement in millennial nurses. *J Nurs Manag*. 2020; 28(1): p. 673 – 681.
3. Venkataraman S, Anbazhagan S, Anbazhagan S. Quality of nursing work life among staff nurses in a tertiary care hospital in Puducherry. *International Journal of Community Medicine and Public Health*. 2018; 5(9): p. 3853 - 3859.
4. Tehranineshat B, Torabizadeh C, Bijani M. A study of the relationship between professional values and ethical climate and nurses' professional quality of life in Iran. *International Journal of Nursing Sciences*. 2020; 7(1): p. 313-319.
5. Horrigan J. Evaluating the quality of work life of registered nurses in urban, rural and remote northeastern Ontario. [Tesis]. Laurentian University , Faculty of Graduate Studies; 2018.
6. Ahmed G, AbdElazeem S, Abdallah H. The relationship between quality of work life and occupational stress among head nurses in port said hospitals. *Port Said Scientific Journal of Nursing*. 2020; 7(2): p. 147 - 160.
7. Ruiz M, Pérez E, Ortega Á. Quality of Life in Nursing Professionals: Burnout, Fatigue, and Compassion Satisfaction. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 2020; 17(1): p. 1 - 12.
8. Aharon A, Madjar B, Kagan I. Organizational commitment and quality of life at work among public health nurses in Israel. *Public Health Nurs*. 2019; 24(3): p. 1 - 7.
9. Freire M, Costa E, Alves E. Qualidade de vida dos profissionais de enfermagem no ambiente laboral hospitalar. *Rev enferm UFPE*. 2016; 10(6): p. 86 - 94.
10. Ballón S. Factor laboral y calidad de vida de enfermeras de la Micro Red Villa, 2016. [Tesis]. Universidad Cesar Vallejo , Escuela de Post Grado ; 2018.
11. Ineke P, Susilaningsih S, Yudianto K. Relationship between Quality of Nursing Work Life with Nurse Job Satisfaction in Pilot Project of Nurse Clinical Career Implementation. *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*. 2018; 6(1): p. 24 - 36.
12. Hamidi Y, Vakilian M, Roshanaei G, Makvandi Z, Atogara M, Bayat F. Correlation of nurses' quality of working life and job satisfaction in teaching hospitals of Hamadan University of Medical Sciences. *Avicenna J Nurs Midwifery Care*. 2019; 27(1): p. 64 - 72.

13. Min C, Su C. Comparison of Shift Satisfaction, Sleep, Fatigue, Quality of Life, and Patient Safety Incidents Between Two-Shift and Three-Shift Intensive Care Unit Nurses. *Journal of Korean Critical Care Nursing*. 2020; 13(2): p. 1 - 11.
14. Sansó N, Galiana L, Oliver A, Salvá M. Predicting Professional Quality of Life and Life Satisfaction in Spanish Nurses: A Cross-Sectional Study. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 2020; 17(1): p. 1 - 13.
15. Al-Qahtani A, Stirling B, Forgrave D. The impact of job satisfaction on nurses' work lives: A literature review. *QScience Connect*. 2020; 11(2): p. 1 - 11.
16. Cópio G, Viana K, Ramos A, Almeida É, Antunes E, Pereira J. Satisfação laboral e a repercussão na qualidade de vida do profissional de enfermagem. *ABCS Health Sci*. 2018; 43(3): p. 186 - 192.
17. Cueva F. Calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras asistenciales en el Centro Médico Naval. [Tesis]. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Post Grado; 2016.
18. Cárdenas N, Condori K,. Clima organizacional y calidad de vida laboral en enfermeras del área de hospitalización del hospital III Goyeneche Arequipa. [Tesis]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Facultad de Enfermería ; 2017.
19. Fuentes R. Perfil profesional y calidad de vida laboral de las enfermeras hospital regional Ica enero. [Tesis]. Facultad de Ciencias de la Salud , Universidad Privada San Juan Bautista ; 2019.
20. Meza A, Linares S,. Mobbing laboral y calidad de vida en enfermeras del servicio de emergencia del instituto nacional materno perinatal, Lima- Perú. [Tesis]. Universidad Privada Norbert Wiener, Facultad de Ciencias de la Salud; 2017.
21. Nowrouzi B, Giddens E, Gohar B, Schoenenberger S, Bautista M, Casole J. The quality of work life of registered nurses in Canada and the United States: a comprehensive literature review. *International Journal of Occupational and Environmental Health*. 2016; 22(4): p. 341-358.
22. Gifford B, Zammuto R, Goodman E. The relationship between hospital unit culture and nurses' quality of work life. *Journal of Healthcare Management*. 2002; 47(1): p. 13-25.
23. Khaghanizadeh M, Ebadi A, nair MC, Rahmani M. The study of relationship between job stress and quality of work life of nurses in military hospitals. *Journal of Military Medicine*. 2008; 10(3): p. 175-184.
24. Daubermann D, Tonete V. Quality of work life of nurses in primary health care. *Acta Paulista De Enfermagem*. 2012; 25(2): p. 277-283.

25. Ashraf M, Forog S, Abass E, Mohammad D, Afsaneh R, Fatemeh A, et al. Relationship between psychological problems and quality of work life of Intensive Care Units Nurses. *Journal of Critical Care Nursing*. 2011; 4(3): p. 135-140.
26. Winasih R, Nursalam N, Kurniawati N. Cultural Organization and Quality of Nursing Work Life on Nurses Performance and Job Satisfaction in Dr. Soetomo Hospital, Surabaya. *Jurnal Ners*. 2015; 10(2): p. 332-342.
27. Horrigan J, Lightfoot N, Larivière M, Jacklin K. Evaluating and improving nurses' health and quality of work life. *Aaohn Journal*. 2013; 61(4): p. 173-181.
28. Gillet N, Fouquereau E, Bonnaud A, Mokoukolo R, Colombat P. The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2013; 50(10): p. 1359-1367.
29. Pandit N, Chari V. Study of Quality of Work Life of Nurses and Its Impact on Their Job Satisfaction in Selected Private & Government Hospitals of Gujarat. 2010; 14(3): p. 145 -156.
30. Almalki M, FitzGerald G, Clark M. Quality of work life among primary health care nurses in the Jazan region, Saudi Arabia: a cross-sectional study. *Human Resources for Health*. 2012; 10(1): p. 30-41.
31. Brunault P, Fouquereau E, Colombat P, Gillet N, El-Hage W, Camus V, et al. Do transactive memory and participative teamwork improve nurses' quality of work life? *Western Journal of Nursing Research*. 2014; 36(3): p. 329-345.
32. Lee Y, Dai Y, Park C, McCreary L. Predicting Quality of Work Life on Nurses' Intention to Leave. *Journal of Nursing Scholarship*. 2013; 45(2): p. 160-168.
33. YaWen L, YuTzu D, MeiYeh C, Yue C, Yao K, Liu M. Quality of Work Life, Nurses' Intention to Leave the Profession, and Nurses Leaving the Profession: A One-Year Prospective Survey. *Journal of Nursing Scholarship*. 2017; 49(4): p. 438-444.
34. Almalki M, FitzGerald G, Clark M. The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia. *BMC Health Services Research*. 2012; 12(1): p. 314-314.
35. Hofmeyer A. A moral imperative to improve the quality of work-life for nurses: Building inclusive social capital capacity. *Contemporary Nurse*. 2003; 15(4): p. 9-19.
36. Lee Y, Dai Y, McCreary L. Quality of work life as a predictor of nurses' intention to leave units, organisations and the profession. *Journal of Nursing Management*. 2015; 23(4): p. 521-531.

37. Vagharseyyedin S, Vanaki Z, Mohammadi E. The Nature Nursing Quality of Work Life: An Integrative Review of Literature. *Western Journal of Nursing Research*. 2011; 33(6): p. 786-804.
38. Laschinger H, Finegan J, Shamian J, Almost J. Testing Karasek's Demands-Control Model in restructured healthcare settings: effects of job strain on staff nurses' quality of work life. *Journal of Nursing Administration*. 2001; 31(5): p. 233-243.
39. Nayeri N, Salehi T, Noghabi A. Quality of work life and productivity among Iranian nurses. *Contemporary Nurse*. 2011; 39(1): p. 106-118.
40. Kelbiso L, Belay A, Woldie M. Determinants of Quality of Work Life among Nurses Working in Hawassa Town Public Health Facilities, South Ethiopia: A Cross-Sectional Study. *Nursing Research and Practice*. 2017; 17(2): p. 518- 526.
41. Hegney D, McCarthy A. Job satisfaction and nurses in rural Australia. *Journal of Nursing Administration*. 2000; 30(3): p. 347-350.
42. Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Ilic D. Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2015; 12(1): p. 652-666.
43. Laschinger H. Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses. *Journal of Nursing Management*. 2012; 20(4): p. 472-484.
44. Lu H, While A, Barriball K. Job satisfaction among nurses: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*. 2005; 42(2): p. 211-227.
45. Wang Y, Dong W, Mauk K, Li P, Wan J, Yang G, et al. Nurses' Practice Environment and Their Job Satisfaction: A Study on Nurses Caring for Older Adults in Shanghai. *PLOS ONE*. 2015; 10(9).
46. Cimete G, Gencalp N, Keskin G. Quality of life and job satisfaction of nurses. *Journal of Nursing Care Quality*. 2003; 18(2): p. 151-158.
47. Irvine D, Evans M. Job Satisfaction and Turnover Among Nurses: Integrating Research Findings Across Studies. *The American Journal of Maternal/Child Nursing*. 1995; 20(6): p. 342 - 351.
48. Zangaro G, Soeken K. A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction. *Research in Nursing & Health*. 2007; 30(4): p. 445-458.
49. Kovner C, Brewer C, Wu Y, Cheng Y, Suzuki M. Factors associated with work satisfaction of registered nurses. *Journal of Nursing Scholarship*. 2006; 38(1): p. 71-79.
50. Blegen M. Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables. *Nursing Research*. 1993; 42(1): p. 36-40.

51. Dall'Ora C, Griffiths P, Ball J, Simon M, Aiken L. Association of 12 h shifts and nurses' job satisfaction, burnout and intention to leave: findings from a cross-sectional study of 12 European countries. *BMJ Open*. 2015; 5(3): p. 78 - 91.
52. Güleriyüz G, Güney S, Aydın E, Aşan Ö. The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organisational commitment of nurses: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2008; 45(11): p. 1625-1635.
53. Ingersoll G, Olsan T, Drew J, DeVinney B, Davies J. Nurses' job satisfaction, organizational commitment, and career intent. *Journal of Nursing Administration*. 2002; 32(5): p. 250-263.
54. Kalliath T, Morris R. Job satisfaction among nurses: a predictor of burnout levels. *Journal of Nursing Administration*. 2002; 32(12): p. 648-654.
55. Lu H, While A, Barriball K. Job satisfaction and its related factors: A questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *International Journal of Nursing Studies*. 2007; 44(4): p. 574-588.
56. Pillay R. Work satisfaction of professional nurses in South Africa: a comparative analysis of the public and private sectors. *Human Resources for Health*. 2009; 7(1): p. 15-25.
57. Sveinsdóttir H, Biering P, Ramel A. Occupational stress, job satisfaction, and working environment among Icelandic nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2006; 43(7): p. 875-889.
58. Lu H, Barriball L, Zhang X, While A. Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*. 2012; 49(8): p. 1017-1038.
59. Utriainen K, Kyngäs H. Hospital nurses' job satisfaction: a literature review. *Journal of Nursing Management*. 2009; 17(8): p. 1002-1010.
60. Verplanken B. Value congruence and job satisfaction among nurses: a human relations perspective. *International Journal of Nursing Studies*. 2004; 41(6): p. 599-605.
61. Lu H, While A, Barriball K. A model of job satisfaction of nurses: a reflection of nurses' working lives in Mainland China. *Journal of Advanced Nursing*. 2007; 58(5): p. 468-479.
62. Popper K. *La lógica de la investigación científica*. 1st ed. Madrid : Tecnos ; 1980.
63. Neuman L. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. 7th ed. Washington D C: Pearson; 2014.
64. Martínez M, Briones R, Cortés J. *Metodología de la investigación para el área de la salud*. 2nd ed. Madrid: McGraw-Hill Interamericana; 2013.
65. Bunge M. *Ciencia y desarrollo*. 1st ed. Buenos Aires: Siglo Veinte; 1980.

66. Argimon J, Jiménez J. *Métodos de Investigación Clínica y Epidemiológica*. 3rd ed. Madrid - España: Elsevier; 2004.
67. Carrasco S. *Metodología de la Investigación Científica*. 1st ed. Lima: San Marcos; 2006.
68. Sanchez H, Reyes C. *Metodología y diseños en la investigación científica*. 1st ed. Lima: Business Support Aneth; 2017.
69. Renuka D, Nanjundes T, Rashmi S. Quality of Work Life: Scale Development and Validation. *International Journal of Caring Sciences*. 2015; 8(2): p. 281 - 299.
70. Kvist T, Mantynen R, Partanen P, Turunen H. The Job Satisfaction of Finnish Nursing Staff: The Development of a Job Satisfaction Scale and Survey Results. *Nursing Research and Practice*. 2012; 23(4): p. 1 - 11.
71. Öztuna D, Elhan A, Tüccar E. Investigation of Four Different Normality Tests in Terms of Type 1 Error Rate and Power under Different Distributions. *Turk J Med Sci*. 2006; 36(3): p. 171-176.
72. Romero M. Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*. 2016; 6(3): p. 105-114.
73. Flores P, Muñoz L, Sánchez T. Estudio de potencia de pruebas de normalidad usando distribuciones desconocidas con distintos niveles de no normalidad. *Perfiles*. 2019; 21(1): p. 4 - 11.
74. Friendly M, Denis D,. The early origins and development of the scatterplot. *Journal of the History of the Behavioral Sciences*. 2005; 41(2).
75. Raeissi P, Mohammad R, Ahmadizadeh E, Rajabkhah K, Kakemam E. Quality of work life and factors associated with it among nurses in public hospitals, Iran. *Journal of the Egyptian Public Health Association*. 2019; 94(2): p. 1 - 8.
76. Kusumawati D, Damayant N. The Analysis of Nurses'Quality of Work Life at Urban Hospital in Indonesia. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*. 2020; 07(05): p. 356 - 362.
77. Taware P, Patil S. Study of quality of work life of hospital nurses. *International Journal of Research and Analytical Reviews*. 2018; 5(2): p. 1803 - 1813.
78. Devi R, Hajamohideen O,. A Study on Quality of Work Life among Nurses Working In Private Hospitals an Thanjavur, Tamilnadu. *Journal of Business and Management*. 2018; 20(4).
79. Al-Qahtani A, Stirling B, Forgrave D. The impact of job satisfaction on nurses' work lives: A literature review. *QScience Connect*. 2020; 20(1): p. 1 - 11.
80. Shah J, Hamal A. Job Satisfaction of Nurses in Western Region of Nepal. *J Nurse Health Care*. 2019; 11(3): p. 45 - 55.

81. Liton R. Nurses' Job Satisfaction at the Southeast District, Chattogram in Bangladesh: A Cross-sectional Study. *International Journal of Caring Sciences*. 2021; 14(1): p. 679 - 687.
82. Sari Y, Yustina I, Wahyuni S. The Influence of Nurse Satisfaction and Work Stress on Turnover Intension at Mitra Medika Hospital Medan. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*. 2021; 8(3): p. 490 - 494.

ANEXOS

1. MATRIZ DE CONSISTENCIA
2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES
3. OPERACIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTOS
4. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
5. TABLAS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD
6. OFICIO DE PRESENTACIÓN A LA RED DE SALUD “CHUPACA”
7. CONSENTIMIENTO INFORMADO
8. DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD
9. VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTOS
10. FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

ANEXO 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UNA RED DE SALUD

AUTORAS: Casas Matos Jhosselyn Cynthia Katherin
Gonzales Porras Teresa Emily

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	VARIABLE(S) DE INVESTIGACIÓN	MÉTODO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral en referencia a los atributos del puesto y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral en referencia a las calidades organizativas y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral en referencia a los beneficios y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Establecer la relación entre la calidad de vida laboral en referencia a los atributos del puesto y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021</p> <p>2. Establecer la relación entre la calidad de vida laboral en referencia a las calidades organizativas y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021</p> <p>3. Establecer la relación entre la calidad de vida laboral en referencia a los beneficios y la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La relación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo es que: a mejor calidad de vida laboral; mayor satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>1. La relación entre la calidad de vida laboral en referencia a los atributos del puesto y la satisfacción con el trabajo es que: a mejor calidad de vida laboral en referencia a los atributos del puesto; mayor satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021</p> <p>2. La relación entre la calidad de vida laboral en referencia a las calidades organizativas y la satisfacción con el trabajo es que: a mejor calidad de vida laboral en referencia a las calidades organizativas; mayor satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021</p> <p>3. La relación entre la calidad de vida laboral en referencia a los beneficios y la satisfacción con el trabajo es que: a mejor calidad de vida laboral en referencia a los beneficios; mayor satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de la red de salud Chupaca en el 2021</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Básica, ya que su propósito fundamental fue acrecentar los conocimientos sobre la calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo, no controla los fenómenos de la realidad ni manipula variables.</p> <p>Cuantitativa, debido a que se investiga sobre variables bien definidas y operacionalizadas; a las manifestaciones de la variable susceptibles de ser captadas por la experiencia sensible (indicadores), se le ha asignado valores numéricos.</p> <p>Transversal, los datos fueron recolectados en un solo momento y en una única vez.</p> <p>Observacional, los investigadores registraron los datos tal como se presentan en la realidad, no se incurrió en ninguna manipulación de las variables.</p> <p>NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>La investigación realizada, fue de nivel relacional, debido a que se tienen dos variables sobre las cuales se requiere conocer su grado de asociación, es decir: en cuanto varía una variable ante modificaciones de la otra variable, esta variación conjunta (covariación) se detectó por medio de un coeficiente de correlación.</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Calidad de vida laboral en enfermeras</p> <p>VARIABLE 2:</p> <p>Satisfacción laboral en enfermeras</p> <p>VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS:</p> <p>Edad Hijos menores bajo su cuidado Estado civil Ocupación laboral adicional Tiempo que vienen trabajando en la institución Realización de: diplomados, post grado especialización, post grado</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>La población en la que se realizó la investigación, fueron 135 enfermeras que trabajan en los establecimientos de la Red de Salud Chupaca y que cumplieron con criterios de inclusión y exclusión.</p> <p>MUESTRA</p> <p>Para prevenir posibles pérdidas de elementos de la muestra por diversos motivos, consideramos a 80 enfermeras que laboran en la Red de Salud Chupaca en el 2021.</p> <p>PARA VALORAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL</p> <p>Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado denominado "Cuestionario de calidad de vida laboral"</p> <p>PARA VALORAR LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN ENFERMERÍA</p> <p>Se evaluó utilizando como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado denominado "Cuestionario de satisfacción con el trabajo en enfermería"</p>

**ANEXO 2:
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

VARIABLE 1: CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMERAS

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA
Calidad de vida laboral en enfermeras	Es la satisfacción y bienestar físico, psicológica y social derivado del equilibrio percibido por la enfermera, el surge de la ponderación entre las demandas del medio laboral y los recursos que dispone	Atributos del puesto	Experiencia gratificante actual ante las características propias de la actividad laboral que realiza	Entorno laboral bueno	Cualitativo ordinal	Ordinal convertido a escala de razón/proporción por la asignación de valores numéricos a las opciones de respuesta de la escala y por los baremos
				Condiciones laborales buenas		
				Tiempo libre para asuntos personales		
				Oportunidades para desarrollarse		
				Suficiente información		
				Empoderamiento laboral		
				Beneficios complementarios buenos		
				Beneficios de seguridad social		
				Buenas instalaciones de transporte		
				Medidas de seguridad buenas		
				Actividades de esparcimiento y bienestar		
				Intercambio y transferencia de información		
				Recursos óptimos para desempeño		
				Comunicación y el flujo de información		
				Cooperación entre departamentos		
				Libre de ofrecer comentarios		
				Orgulloso de trabajar		
				Involucrado en la toma de decisiones		
				No discriminado		
				Políticas salariales buenas		
				Comunica cada cambio		
				Permite usar mis habilidades		
				Permite un horario flexible		
				Parte de trabajo en casa		
				Trabajo poco estresante		
				Responsabilidades adicionales		
				Equilibrio entre propósitos y recursos		
		Cómodo y satisfecho				
		Seguro del trabajo				
		Condiciones para ser más productivo				
		Sindicato fuerte				
		Seguridad laboral buena				
		Ingresos justos				
		Procedimiento de rotación buena				
		Permite dar lo mejor				
		Beneficios	Compensación adecuada y justa			

			<p>Vivencias gratas ocasionadas por las utilidades, reconocimientos y relaciones interpersonales positivas existentes en el medio en que trabaja</p>	Salario considerando calificación		
				Recompensas al buen desempeño		
				Ascensos de manera justa		
				Elogio al buen trabajo		
				Buena relación con colegas		
				Agrado por la institución		
				Tolerancias en el trabajo		
				Relación jefes subordinados buena		
				Relación cordial con superior		
				Apoyo del personal		
				Programas para habilidades		
				Programas de relación interpersonal		
				Oportunidades de formación		
			Programas de capacitación			

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA	
Satisfacción con el trabajo en enfermeras	Es la percepción de conformidad con la actividad laboral realizada y con los beneficios que genera; es cuando el trabajo compensa las expectativas de la enfermera	Cualidades organizacionales	Son las características de la institución de salud favorables a las expectativas laborales de la enfermera	Interés en el bienestar	Cualitativo ordinal	Ordinal convertido a escala de razón/proporción por la asignación de valores numéricos a las opciones de respuesta de la escala y por los baremos	
				Trato justo y equitativo			
				Protagonismo y autoridad			
				Retroalimentación positiva			
				Importancia a los problemas			
				Oportunidades de desarrollo			
		Interés en los resultados	Cualidades del trabajo	Son las características de las actividades laborales propicias a las competencias laborales de la enfermera y sus expectativas de mejora			Carga de trabajo adecuada
		Suficientes enfermeras					
		Trabajo menos estresante					
		Tumos y horas de trabajo					
		Tiempo al trabajo y familia					
		Carga bien distribuida					
		Bienestar mental					
		Salud física					
		Tolerancia y benevolencia					
		Adecuadas instalaciones					Instalaciones y equipos
Materiales en cantidad y calidad							
Comodidad en el puesto							
Seguridad en el puesto							
Profesionales de la calidad	Cooperación y retribuciones	Es el grado en que el apoyo de los compañeros de trabajo y los beneficios obtenidos por el trabajo realizado coinciden con las expectativas	Apoyo y armonía deseada				
Flujo de información adecuada							
Cordialidad y amabilidad deseada							
Salario adecuado							
Viáticos, pago de horas extras							
Esfuerzos recompensados							
Beneficios sociales deseados							
Oportunidades de desarrollo							
Desarrollo habilidades y experticia							
Facilidades para capacitación							

**ANEXO 3:
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO**

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	POSIBLES VALORES
Calidad de vida laboral en enfermeras	ATRIBUTOS DEL PUESTO	Entorno laboral bueno	1. El entorno laboral de mi institución de salud es bueno y muy motivador	Totalmente en desacuerdo = 0 En desacuerdo = 1 Incierto = 2 De acuerdo = 3 Totalmente de acuerdo = 4
		Condiciones laborales buenas	2. Las condiciones laborales son buenas en mi institución de salud	
		Tiempo libre para asuntos personales	3. Es posible tomarse un tiempo libre durante nuestro trabajo para atender asuntos personales o familiares	
		Oportunidades para desarrollarse	4. Mi institución de salud ofrece suficientes oportunidades para desarrollar mis propias habilidades	
		Suficiente información	5. La institución de salud brinda suficiente información para cumplir con mis responsabilidades	
		Empoderamiento laboral	6. Me dan mucho empoderamiento laboral para decidir sobre mi propio estilo y ritmo de trabajo	
		Beneficios complementarios buenos	7. Los beneficios complementarios proporcionados son buenos	
		Beneficios de seguridad social	8. La institución de salud proporciona los beneficios de seguridad social, bonos de productividad, reembolso médico, etc.	
		Buenas instalaciones de transporte	9. La Institución de salud proporciona buenas instalaciones de transporte	
		Medidas de seguridad buenas	10. Las medidas de seguridad adoptadas por la institución de salud son buenas	
		Actividades de esparcimiento y bienestar	11. La institución de salud ofrece actividades de esparcimiento y bienestar	
		Intercambio y transferencia de información	12. Hay canales bien definidos para el intercambio y la transferencia de información	
		Recursos óptimos para desempeño	13. Mi institución de salud proporciona los recursos óptimos para facilitar mi desempeño	
		Comunicación y el flujo de información	14. La comunicación y el flujo de información entre los departamentos es satisfactorio	
	CUALIDADES ORGANIZACIONALES	Cooperación entre departamentos	15. Existe cooperación entre todos los departamentos para lograr los objetivos	
		Libre de ofrecer comentarios	16. Me siento libre de ofrecer comentarios y sugerencias sobre mi desempeño	
		Orgulloso de trabajar	17. Estoy orgulloso de trabajar para mi institución de salud actual	
		Involucrado en la toma de decisiones	18. Estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan nuestro trabajo	
		No discriminado	19. Nunca me he sentido discriminado en esta institución de salud	
		Políticas salariales buenas	20. Las políticas salariales adoptadas por mi institución de salud son buenas	
		Comunica cada cambio	21. La institución de salud comunica cada nuevo cambio que se produce	
		Permite usar mis habilidades	22. Mi trabajo me permite usar mis habilidades y aptitudes	
		Permite un horario flexible	23. Mi institución de salud permite una horario y turnos flexibles	
		Parte de trabajo en casa	24. Una parte de mi trabajo puedo realizarlo en casa	
		Trabajo poco estresante	25. Encuentro a mi trabajo poco o nada estresante	
		Responsabilidades adicionales	26. Estoy dispuesto(a) a asumir responsabilidades adicionales a mi trabajo	
		Equilibrio entre propósitos y recursos	27. En la institución de salud existe un equilibrio entre los propósitos establecidos y los recursos proporcionados	
		Cómodo y satisfecho	28. Me siento cómodo y satisfecho con mi trabajo	
		Seguro del trabajo	29. Me siento bastante seguro acerca de mi trabajo	

		Condiciones para ser más productivo	30. Las condiciones en mi trabajo me permiten ser lo más productivo posible	
		Sindicato fuerte	31. Tenemos un sindicato fuerte para proteger nuestros intereses	
		Seguridad laboral buena	32. La seguridad laboral es buena	
		Ingresos justos	33. Mis ingresos son justos en comparación con los demás que realizan el mismo tipo de trabajo en otras instituciones de salud	
		Procedimiento de rotación buena	34. El procedimiento seguido para la rotación de puestos es bueno	
		Permite dar lo mejor	35. Siento que mi trabajo me permite dar lo mejor de mí en un área en particular	
	BENEFICIOS	Compensación adecuada y justa	36. Siento que se me da una compensación adecuada y justa por el trabajo que hago	
		Salario considerando calificación	37. La institución de salud paga el salario considerando la calificación que requiere el trabajo	
		Recompensas al buen desempeño	38. La institución de salud asigna recompensas al buen desempeño laboral	
		Ascensos de manera justa	39. Los ascensos se manejan de manera justa	
		Elogio al buen trabajo	40. Cuando hago bien mi trabajo, mi superior me elogia	
		Buena relación con colegas	41. Estoy complacido con la relación con mis colegas	
		Agrado por la institución	42. Siento agrado por pertenecer a esta institución de salud	
		Tolerancias en el trabajo	43. Puedo atender algún problema personal debido a las tolerancias de mi trabajo	
		Relación jefes subordinados buena	44. La relación entre jefes y subordinados es muy buena	
		Relación cordial con superior	45. Existe una relación muy cordial con mi superior inmediato	
		Apoyo del personal	46. Recibo un buen apoyo del personal que trabaja conmigo	
		Programas para habilidades	47. Los programas de formación de nuestra institución de salud ayudan a las enfermeras a adquirir las habilidades necesarias para realizar el trabajo de forma eficaz	
		Programas de relación interpersonal	48. Los programas de formación tienen como objetivo mejorar la relación interpersonal entre los profesionales	
		Oportunidades de formación	49. Mi institución de salud ofrece suficientes oportunidades de formación para realizar mi trabajo de manera competente	
Programas de capacitación	50. Siento que los programas de capacitación se realizan con la correcta frecuencia			

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN ENFERMERAS

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	POSIBLES VALORES
Satisfacción con el trabajo en enfermeras	Cualidades organizacionales	Interés en el bienestar	1. Me siento complacido, con el interés en el bienestar de la enfermera, por parte de los directivos	Nunca = 0 A veces = 1 De forma regular = 2 Casi siempre = 3 Siempre = 4
		Trato justo y equitativo	2. Estoy conforme, con el trato justo y equitativo hacia las enfermeras, por parte de los directivos	
		Protagonismo y autoridad	3. Me siento a gusto, con el protagonismo y autoridad asignada a la enfermera, por parte de los directivos	
		Retroalimentación positiva	4. Estoy agradado, con la retroalimentación positiva ofrecida a la enfermera, por parte de los directivos	
		Importancia a los problemas	5. Me siento complacido, con la importancia fijada a los problemas de la unidad/programa/ establecimiento, por parte de los directivos	
		Oportunidades de desarrollo	6. Estoy conforme, con las oportunidades de desarrollo profesional ofrecido a los profesionales de enfermería, por parte de los directivos	
		Interés en los resultados	7. Estoy satisfecho, con el interés en los resultados del trabajo de las enfermeras, por parte de los directivos	
	Atributos del trabajo	Carga de trabajo adecuada	8. Me siento complacido, porque mi carga de trabajo es adecuada.	
		Suficientes enfermeras	9. Estoy conforme, porque hay suficientes enfermeras en mi unidad/programa/ establecimiento	
		Trabajo menos estresante	10. Me siento a gusto, porque mi trabajo es menos estresante de lo que esperaba	
		Tumos y horas de trabajo	11. Me siento a gusto, con mis tumos y horas de trabajo porque coinciden con lo previsto	
		Tiempo al trabajo y familia	12. Estoy satisfecho, porque el tiempo asignado al trabajo y a mi familiar está acorde a lo deseado	
		Carga bien distribuida	13. Estoy complacido, porque la carga de trabajo está bien distribuida en mi unidad	
		Bienestar mental	14. Me siento a gusto, porque mi trabajo favorece a mi bienestar mental	
	Instalaciones y equipos	Salud física	15. Estoy complacido, porque en mi trabajo favorece a mi salud física	
		Tolerancia y benevolencia	16. Estoy complacido, porque en mi trabajo existe tolerancia y benevolencia ante las dificultades personales y familiares	
		Adecuadas instalaciones	17. Me siento complacido, porque mi unidad/programa/establecimiento cuenta con adecuadas instalaciones de trabajo	
		Equipos de calidad	18. Estoy conforme, porque mi unidad/programa/ establecimiento cuenta con los equipos para garantizar la calidad de la atención	
		Materiales en cantidad y calidad	19. Estoy conforme, porque mi unidad/programa/ establecimiento cuenta con los materiales en la cantidad y calidad óptima	
		Comodidad en el puesto	20. Estoy conforme, porque mi unidad/programa/ establecimiento de trabajo ofrece comodidad	

		Seguridad en el puesto	21. Me siento complacido, porque mi unidad/programa/ establecimiento de trabajo ofrece seguridad	
	Cooperación y retribuciones	Profesionales de la calidad	22. Me siento complacido, porque trabajo con profesionales de la calidad esperada	
		Apoyo y armonía deseada	23. Estoy conforme, porque en mi unidad/programa/establecimiento, encuentro el apoyo y la armonía deseada	
		Flujo de información adecuada	24. Me siento a gusto, porque en mi unidad/programa/establecimiento, el flujo de información es la adecuada	
		Cordialidad y amabilidad deseada	25. Estoy conforme, porque en mi unidad/programa/establecimiento, existe la cordialidad y amabilidad deseada	
		Salario adecuado	26. Me siento contento, porque mi salario es el adecuado	
		Viáticos, pago de horas extras	27. Me siento contento, porque dispongo de: viáticos, pago de horas extras, incentivos, bonos, etc.	
		Esfuerzos recompensados	28. Estoy conforme, porque mis esfuerzos son bien recompensados	
		Beneficios sociales deseados	29. Estoy conforme, porque tengo los beneficios sociales deseados	
		Oportunidades de desarrollo	30. Me siento contento, porque mi trabajo ofrece las oportunidades de desarrollo profesional deseadas	
		Desarrollo habilidades y experticia	31. Estoy satisfecho, porque en mi trabajo desarrollo mis habilidades en la experticia anhelada	
		Facilidades para capacitación	32. Estoy satisfecho, porque la institución de salud te ofrece las facilidades deseadas para poder capacitarte en: cursos, diplomados, especializaciones, post grados, pasantías, etc.	

**ANEXO 4:
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

CÓDIGO _____

INFORMACIÓN GENERAL

1. Edad del profesional de enfermería (años):.....

2. Número menores bajo su cuidado:.....

3. Estado civil

(0) Casado(a)

(1) Soltero (a)

(2) Viudo(a)

(3) Divorciado (a)

(4) Conviviente

4. ¿Ocupación laboral aparte de la Red de salud?

SiNo

¿Cuál?.....

5. ¿Qué tiempo labora en la red de salud de Chupaca? (años y meses), incluye el tiempo como contratada y como nombrada, no incluye prácticas ad honorem

.....

6. Realización de: diplomados, especialización, post grado

SiNo

¿Cuál?.....

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMERAS

Adaptado del "Quality of Work Life: Scale"
Elaborado por: Renuka D, Nanjundes T, Rashmi S, en el 2015 (69)

INSTRUCCIONES: se presenta una lista de afirmaciones sobre sus actuales experiencias y vivencias en el trabajo, debe de asignar una valoración acorde a la escala que presentamos más abajo; responda con toda sinceridad, no hay respuestas buenas ni malas, la encuesta es anónima.

0	1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Incierto	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

ATRIBUTOS DEL PUESTO					
1. El entorno laboral de mi institución de salud es bueno y muy motivador	0	1	2	3	4
2. Las condiciones laborales son buenas en mi institución de salud	0	1	2	3	4
3. Es posible tomarse un tiempo libre durante nuestro trabajo para atender asuntos personales o familiares	0	1	2	3	4
4. Mi institución de salud ofrece suficientes oportunidades para desarrollar mis propias habilidades	0	1	2	3	4
5. La institución de salud brinda suficiente información para cumplir con mis responsabilidades	0	1	2	3	4
6. Me dan mucho empoderamiento laboral para decidir sobre mi propio estilo y ritmo de trabajo	0	1	2	3	4
7. Los beneficios complementarios proporcionados son buenos	0	1	2	3	4
8. La institución de salud proporciona los beneficios de seguridad social, bonos de productividad, reembolso médico, etc.	0	1	2	3	4
9. La Institución de salud proporciona buenas instalaciones de transporte	0	1	2	3	4
10. Las medidas de seguridad adoptadas por la institución de salud son buenas	0	1	2	3	4
11. La institución de salud ofrece actividades de esparcimiento y bienestar	0	1	2	3	4
12. Hay canales bien definidos para el intercambio y la transferencia de información	0	1	2	3	4
13. Mi institución de salud proporciona los recursos óptimos para facilitar mi desempeño	0	1	2	3	4
14. La comunicación y el flujo de información entre los departamentos es satisfactorio	0	1	2	3	4
CUALIDADES ORGANIZACIONALES					
15. Existe cooperación entre todos los departamentos para lograr los objetivos	0	1	2	3	4
16. Me siento libre de ofrecer comentarios y sugerencias sobre mi desempeño	0	1	2	3	4
17. Estoy orgulloso de trabajar para mi institución de salud actual	0	1	2	3	4
18. Estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan nuestro trabajo	0	1	2	3	4
19. Nunca me he sentido discriminado en esta institución de salud	0	1	2	3	4
20. Las políticas salariales adoptadas por mi institución de salud son buenas	0	1	2	3	4
21. La institución de salud comunica cada nuevo cambio que se produce	0	1	2	3	4
22. Mi trabajo me permite usar mis habilidades y aptitudes	0	1	2	3	4
23. Mi institución de salud permite un horario y turnos flexibles	0	1	2	3	4
24. Una parte de mi trabajo puedo realizarlo en casa	0	1	2	3	4
25. Encuentro a mi trabajo poco o nada estresante	0	1	2	3	4

26. Estoy dispuesto(a) a asumir responsabilidades adicionales a mi trabajo	0	1	2	3	4
27. En la institución de salud existe un equilibrio entre los propósitos establecidos y los recursos proporcionados	0	1	2	3	4
28. Me siento cómodo y satisfecho con mi trabajo	0	1	2	3	4
29. Me siento bastante seguro acerca de mi trabajo	0	1	2	3	4
30. Las condiciones en mi trabajo me permiten ser lo más productivo posible	0	1	2	3	4
31. Tenemos un sindicato fuerte para proteger nuestros intereses	0	1	2	3	4
32. La seguridad laboral es buena	0	1	2	3	4
33. Mis ingresos son justos en comparación con los demás que realizan el mismo tipo de trabajo en otras instituciones de salud	0	1	2	3	4
34. El procedimiento seguido para la rotación de puestos es bueno	0	1	2	3	4
35. Siento que mi trabajo me permite dar lo mejor de mí en un área en particular	0	1	2	3	4
BENEFICIOS					
36. Siento que se me da una compensación adecuada y justa por el trabajo que hago	0	1	2	3	4
37. La institución de salud paga el salario considerando la calificación que requiere el trabajo	0	1	2	3	4
38. La institución de salud asigna recompensas al buen desempeño laboral	0	1	2	3	4
39. Los ascensos se manejan de manera justa	0	1	2	3	4
40. Cuando hago bien mi trabajo, mi superior me elogia	0	1	2	3	4
41. Estoy complacido con la relación con mis colegas	0	1	2	3	4
42. Siento agrado por pertenecer a esta institución de salud	0	1	2	3	4
43. Puedo atender algún problema personal debido a las tolerancias de mi trabajo	0	1	2	3	4
44. La relación entre jefes y subordinados es muy buena	0	1	2	3	4
45. Existe una relación muy cordial con mi superior inmediato	0	1	2	3	4
46. Recibo un buen apoyo del personal que trabaja conmigo	0	1	2	3	4
47. Los programas de formación de nuestra institución de salud ayudan a las enfermeras a adquirir las habilidades necesarias para realizar el trabajo de forma eficaz	0	1	2	3	4
48. Los programas de formación tienen como objetivo mejorar la relación interpersonal entre los profesionales	0	1	2	3	4
49. Mi institución de salud ofrece suficientes oportunidades de formación para realizar mi trabajo de manera competente	0	1	2	3	4
50. Siento que los programas de capacitación se realizan con la correcta frecuencia	0	1	2	3	4

.....Gracias

BAREMOS

De 0 a 40	Muy mala calidad de vida laboral
De 40.1 a 80	Mala calidad de vida laboral
De 80.1 a 120	Mediana calidad de vida laboral
De 120.1 a 160	Buena calidad de vida laboral
De 160.1 a 200	Muy buena calidad de vida laboral

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN ENFERMERÍA

Adaptado del "Finnish Nursing Staff Job Satisfaction Scale"
Elaborado por Kvist T, Mantynen R, Partanen P, Turunen H, en el 2012 (70)

INSTRUCCIONES: se presenta una lista de afirmaciones sobre las percepciones personales de conformidad, satisfacción y agrado sobre diversas experiencias en el trabajo, debe de asignar una valoración acorde a la escala que presentamos más abajo; responda con toda sinceridad, no hay respuestas buenas ni malas, la encuesta es anónima.

0	1	2	3	4
Nunca	A veces	De forma regular	Casi siempre	Siempre

CUALIDADES ORGANIZACIONALES				
1. Me siento complacido, con el interés en el bienestar de la enfermera, por parte de los directivos	0	1	2	3 4
2. Estoy conforme, con el trato justo y equitativo hacia las enfermeras, por parte de los directivos	0	1	2	3 4
3. Me siento a gusto, con el protagonismo y autoridad asignada a la enfermera, por parte de los directivos	0	1	2	3 4
4. Estoy agrado, con la retroalimentación positiva ofrecida a la enfermera, por parte de los directivos	0	1	2	3 4
5. Me siento complacido, con la importancia fijada a los problemas de la unidad/programa/ establecimiento, por parte de los directivos	0	1	2	3 4
6. Estoy conforme, con las oportunidades de desarrollo profesional ofrecido a los profesionales de enfermería, por parte de los directivos	0	1	2	3 4
7. Estoy satisfecho, con el interés en los resultados del trabajo de las enfermeras, por parte de los directivos	0	1	2	3 4
ATRIBUTOS DEL TRABAJO				
8. Me siento complacido, porque mi carga de trabajo es adecuada.	0	1	2	3 4
9. Estoy conforme, porque hay suficientes enfermeras en mi unidad/programa/ establecimiento	0	1	2	3 4
10. Me siento a gusto, porque mi trabajo es menos estresante de lo que esperaba	0	1	2	3 4
11. Me siento a gusto, con mis turnos y horas de trabajo porque coinciden con lo previsto	0	1	2	3 4
12. Estoy satisfecho, porque el tiempo asignado al trabajo y a mi familiar está acorde a lo deseado	0	1	2	3 4
13. Estoy complacido, porque la carga de trabajo está bien distribuida en mi unidad	0	1	2	3 4
14. Me siento a gusto, porque mi trabajo favorece a mi bienestar mental	0	1	2	3 4
15. Estoy complacido, porque en mi trabajo favorece a mi salud física	0	1	2	3 4
16. Estoy complacido, porque en mi trabajo existe tolerancia y benevolencia ante las dificultades personales y familiares	0	1	2	3 4
INSTALACIONES Y EQUIPOS				
17. Me siento complacido, porque mi unidad/programa/establecimiento cuenta con adecuadas instalaciones de trabajo	0	1	2	3 4
18. Estoy conforme, porque mi unidad/programa/ establecimiento cuenta con los equipos para garantizar la calidad de la atención	0	1	2	3 4
19. Estoy conforme, porque mi unidad/programa/ establecimiento cuenta con los materiales en la cantidad y calidad óptima	0	1	2	3 4
20. Estoy conforme, porque mi unidad/programa/ establecimiento de trabajo ofrece comodidad	0	1	2	3 4
21. Me siento complacido, porque mi unidad/programa/ establecimiento de trabajo ofrece seguridad	0	1	2	3 4

COOPERACIÓN Y RETRIBUCIONES				
22. Me siento complacido, porque trabajo con profesionales de la calidad esperada	0	1	2	3 4
23. Estoy conforme, porque en mi unidad/programa/establecimiento, encuentro el apoyo y la armonía deseada	0	1	2	3 4
24. Me siento a gusto, porque en mi unidad/programa/establecimiento, el flujo de información es la adecuada	0	1	2	3 4
25. Estoy conforme, porque en mi unidad/programa/establecimiento, existe la cordialidad y amabilidad deseada	0	1	2	3 4
26. Me siento contento, porque mi salario es el adecuado	0	1	2	3 4
27. Me siento contento, porque dispongo de: viáticos, pago de horas extras, incentivos, bonos, etc.	0	1	2	3 4
28. Estoy conformé, porque mis esfuerzos son bien recompensados	0	1	2	3 4
29. Estoy conformé, porque tengo los beneficios sociales deseados	0	1	2	3 4
30. Me siento contento, porque mi trabajo ofrece las oportunidades de desarrollo profesional deseadas	0	1	2	3 4
31. Estoy satisfecho, porque en mi trabajo desarrollo mis habilidades en la experticia anhelada	0	1	2	3 4
32. Estoy satisfecho, porque la institución de salud te ofrece las facilidades deseadas para poder capacitarte en: cursos, diplomados, especializaciones, post grados, pasantías, etc.	0	1	2	3 4

.....Gracias

BAREMOS

De 0 a 25.6	Muy mala satisfacción con el trabajo
De 25.7 a 51.2	Mala satisfacción con el trabajo
De 51.3 a 76.8	Mediana satisfacción con el trabajo
De 76.9 a 102.4	Buena satisfacción con el trabajo
De 102.5 a 128	Muy buena satisfacción con el trabajo

ANEXO 05: PRUEBAS DE CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

VALIDEZ DE CONSTRUCTO DEL “CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMERAS”

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.734
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	7392.461
	gl	29
	Sig.	.000

Matriz de componente rotado ^a			
	Componente		
	1	2	3
1. El entorno laboral de mi institución de salud es bueno y muy motivador	0.514		
2. Las condiciones laborales son buenas en mi institución de salud	0.561		
3. Es posible tomarse un tiempo libre durante nuestro trabajo para atender asuntos personales o familiares	0.570		
4. Mi institución de salud ofrece suficientes oportunidades para desarrollar mis propias habilidades	0.478		
5. La institución de salud brinda suficiente información para cumplir con mis responsabilidades	0.594		
6. Me dan mucho empoderamiento laboral para decidir sobre mi propio estilo y ritmo de trabajo	0.614		
7. Los beneficios complementarios proporcionados son buenos	0.492		
8. La institución de salud proporciona los beneficios de seguridad social, bonos de productividad, reembolso médico, etc.	0.518		
9. La Institución de salud proporciona buenas instalaciones de transporte	0.495		
10. Las medidas de seguridad adoptadas por la institución de salud son buenas	0.605		
11. La institución de salud ofrece actividades de esparcimiento y bienestar	0.563		
12. Hay canales bien definidos para el intercambio y la transferencia de información	0.537		
13. Mi institución de salud proporciona los recursos óptimos para facilitar mi desempeño	0.457		
14. La comunicación y el flujo de información entre los departamentos es satisfactorio	0.522		
15. Existe cooperación entre todos los departamentos para lograr los objetivos		0.506	
16. Me siento libre de ofrecer comentarios y sugerencias sobre mi desempeño		0.618	
17. Estoy orgulloso de trabajar para mi institución de salud actual		0.505	
18. Estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan nuestro trabajo		0.562	
19. Nunca me he sentido discriminado en esta institución de salud		0.464	
20. Las políticas salariales adoptadas por mi institución de salud son buenas		0.457	
21. La institución de salud comunica cada nuevo cambio que se produce		0.581	

22. Mi trabajo me permite usar mis habilidades y aptitudes		0.503	
23. Mi institución de salud permite un horario y turnos flexibles		0.610	
24. Una parte de mi trabajo puedo realizarlo en casa		0.557	
25. Encuentro a mi trabajo poco o nada estresante		0.560	
26. Estoy dispuesto(a) a asumir responsabilidades adicionales a mi trabajo		0.455	
27. En la institución de salud existe un equilibrio entre los propósitos establecidos y los recursos proporcionados		0.612	
28. Me siento cómodo y satisfecho con mi trabajo		0.610	
29. Me siento bastante seguro acerca de mi trabajo		0.464	
30. Las condiciones en mi trabajo me permiten ser lo más productivo posible		0.504	
31. Tenemos un sindicato fuerte para proteger nuestros intereses		0.531	
32. La seguridad laboral es buena		0.543	
33. Mis ingresos son justos en comparación con los demás que realizan el mismo tipo de trabajo en otras instituciones de salud		0.543	
34. El procedimiento seguido para la rotación de puestos es bueno		0.493	
35. Siento que mi trabajo me permite dar lo mejor de mí en un área en particular		0.488	
36. Siento que se me da una compensación adecuada y justa por el trabajo que hago			0.621
37. La institución de salud paga el salario considerando la calificación que requiere el trabajo			0.548
38. La institución de salud asigna recompensas al buen desempeño laboral			0.463
39. Los ascensos se manejan de manera justa			0.501
40. Cuando hago bien mi trabajo, mi superior me elogia			0.563
41. Estoy complacido con la relación con mis colegas			0.490
42. Siento agrado por pertenecer a esta institución de salud			0.497
43. Puedo atender algún problema personal debido a las tolerancias de mi trabajo			0.639
44. La relación entre jefes y subordinados es muy buena			0.633
45. Existe una relación muy cordial con mi superior inmediato			0.467
46. Recibo un buen apoyo del personal que trabaja conmigo			0.559
47. Los programas de formación de nuestra institución de salud ayudan a las enfermeras a adquirir las habilidades necesarias para realizar el trabajo de forma eficaz			0.497
48. Los programas de formación tienen como objetivo mejorar la relación interpersonal entre los profesionales			0.594
49. Mi institución de salud ofrece suficientes oportunidades de formación para realizar mi trabajo de manera competente			0.471
50. Siento que los programas de capacitación se realizan con la correcta frecuencia			0.517
<i>Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.</i>			
<i>a. La rotación ha convergido en 12 iteraciones.</i>			

Fuente: Prueba piloto aplicada a 30 enfermeras de la Microred de Salud "Chilca" en el 2021.
Elaboración: Propia.

**CONFIABILIDAD DE LA “CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA
LABORAL EN ENFERMERAS”**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	50

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. El entorno laboral de mi institución de salud es bueno y muy motivador	0.803
2. Las condiciones laborales son buenas en mi institución de salud	0.777
3. Es posible tomarse un tiempo libre durante nuestro trabajo para atender asuntos personales o familiares	0.780
4. Mi institución de salud ofrece suficientes oportunidades para desarrollar mis propias habilidades	0.761
5. La institución de salud brinda suficiente información para cumplir con mis responsabilidades	0.747
6. Me dan mucho empoderamiento laboral para decidir sobre mi propio estilo y ritmo de trabajo	0.758
7. Los beneficios complementarios proporcionados son buenos	0.806
8. La institución de salud proporciona los beneficios de seguridad social, bonos de productividad, reembolso médico, etc.	0.761
9. La Institución de salud proporciona buenas instalaciones de transporte	0.814
10. Las medidas de seguridad adoptadas por la institución de salud son buenas	0.806
11. La institución de salud ofrece actividades de esparcimiento y bienestar	0.756
12. Hay canales bien definidos para el intercambio y la transferencia de información	0.785
13. Mi institución de salud proporciona los recursos óptimos para facilitar mi desempeño	0.810
14. La comunicación y el flujo de información entre los departamentos es satisfactorio	0.798
15. Existe cooperación entre todos los departamentos para lograr los objetivos	0.761
16. Me siento libre de ofrecer comentarios y sugerencias sobre mi desempeño	0.771
17. Estoy orgulloso de trabajar para mi institución de salud actual	0.781
18. Estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan nuestro trabajo	0.773
19. Nunca me he sentido discriminado en esta institución de salud	0.797
20. Las políticas salariales adoptadas por mi institución de salud son buenas	0.802
21. La institución de salud comunica cada nuevo cambio que se produce	0.758
22. Mi trabajo me permite usar mis habilidades y aptitudes	0.802
23. Mi institución de salud permite una horario y turnos flexibles	0.782
24. Una parte de mi trabajo puedo realizarlo en casa	0.784
25. Encuentro a mi trabajo poco o nada estresante	0.798
26. Estoy dispuesto(a) a asumir responsabilidades adicionales a mi trabajo	0.750
27. En la institución de salud existe un equilibrio entre los propósitos establecidos y los recursos proporcionados	0.794
28. Me siento cómodo y satisfecho con mi trabajo	0.739
29. Me siento bastante seguro acerca de mi trabajo	0.758
30. Las condiciones en mi trabajo me permiten ser lo más productivo posible	0.803
31. Tenemos un sindicato fuerte para proteger nuestros intereses	0.791
32. La seguridad laboral es buena	0.795
33. Mis ingresos son justos en comparación con los demás que realizan el mismo tipo de trabajo en otras instituciones de salud	0.776
34. El procedimiento seguido para la rotación de puestos es bueno	0.736
35. Siento que mi trabajo me permite dar lo mejor de mí en un área en particular	0.812

36. Siento que se me da una compensación adecuada y justa por el trabajo que hago	0.744
37. La institución de salud paga el salario considerando la calificación que requiere el trabajo	0.760
38. La institución de salud asigna recompensas al buen desempeño laboral	0.760
39. Los ascensos se manejan de manera justa	0.794
40. Cuando hago bien mi trabajo, mi superior me elogia	0.767
41. Estoy complacido con la relación con mis colegas	0.736
42. Siento agrado por pertenecer a esta institución de salud	0.785
43. Puedo atender algún problema personal debido a las tolerancias de mi trabajo	0.751
44. La relación entre jefes y subordinados es muy buena	0.783
45. Existe una relación muy cordial con mi superior inmediato	0.808
46. Recibo un buen apoyo del personal que trabaja conmigo	0.795
47. Los programas de formación de nuestra institución de salud ayudan a las enfermeras a adquirir las habilidades necesarias para realizar el trabajo de forma eficaz	0.798
48. Los programas de formación tienen como objetivo mejorar la relación interpersonal entre los profesionales	0.772
49. Mi institución de salud ofrece suficientes oportunidades de formación para realizar mi trabajo de manera competente	0.763
50. Siento que los programas de capacitación se realizan con la correcta frecuencia	0.775

*Fuente: Prueba piloto aplicada a 30 enfermeras de la Microred de Salud "Chilca" en el 2021.
Elaboración: Propia.*

**VALIDEZ DE CONSTRUCTO DEL “CUESTIONARIO DE
SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN ENFERMERÍA”**

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.758
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	8217.678
	gl	29
	Sig.	.000

Matriz de componente rotado ^a				
	Componente			
	1	2	3	4
1. Me siento complacido, con el interés en el bienestar de la enfermera, por parte de los directivos	0.519			
2. Estoy conforme, con el trato justo y equitativo hacia las enfermeras, por parte de los directivos	0.585			
3. Me siento a gusto, con el protagonismo y autoridad asignada a la enfermera, por parte de los directivos	0.600			
4. Estoy agradado, con la retroalimentación positiva ofrecida a la enfermera, por parte de los directivos	0.589			
5. Me siento complacido, con la importancia fijada a los problemas de la unidad/programa/ establecimiento, por parte de los directivos	0.498			
6. Estoy conforme, con las oportunidades de desarrollo profesional ofrecido a los profesionales de enfermería, por parte de los directivos	0.483			
7. Estoy satisfecho, con el interés en los resultados del trabajo de las enfermeras, por parte de los directivos	0.578			
8. Me siento complacido, porque mi carga de trabajo es adecuada.		0.519		
9. Estoy conforme, porque hay suficientes enfermeras en mi unidad/programa/ establecimiento		0.589		
10. Me siento a gusto, porque mi trabajo es menos estresante de lo que esperaba		0.461		
11. Me siento a gusto, con mis turnos y horas de trabajo porque coinciden con lo previsto		0.539		
12. Estoy satisfecho, porque el tiempo asignado al trabajo y a mi familiar está acorde a lo deseado		0.450		
13. Estoy complacido, porque la carga de trabajo está bien distribuida en mi unidad		0.575		
14. Me siento a gusto, porque mi trabajo favorece a mi bienestar mental		0.544		
15. Estoy complacido, porque en mi trabajo favorece a mi salud física		0.498		
16. Estoy complacido, porque en mi trabajo existe tolerancia y benevolencia ante las dificultades personales y familiares		0.541		
17. Me siento complacido, porque mi unidad/programa/establecimiento cuenta con adecuadas instalaciones de trabajo			0.557	
18. Estoy conforme, porque mi unidad/programa/ establecimiento cuenta con los equipos para garantizar la calidad de la atención			0.581	
19. Estoy conforme, porque mi unidad/programa/ establecimiento cuenta con los materiales en la cantidad y calidad óptima			0.568	

20. Estoy conforme, porque mi unidad/programa/ establecimiento de trabajo ofrece comodidad			0.541	
21. Me siento complacido, porque mi unidad/programa/ establecimiento de trabajo ofrece seguridad			0.547	
22. Me siento complacido, porque trabajo con profesionales de la calidad esperada				0.467
23. Estoy conforme, porque en mi unidad/programa/establecimiento, encuentro el apoyo y la armonía deseada				0.598
24. Me siento a gusto, porque en mi unidad/programa/establecimiento, el flujo de información es la adecuada				0.499
25. Estoy conforme, porque en mi unidad/programa/establecimiento, existe la cordialidad y amabilidad deseada				0.460
26. Me siento contento, porque mi salario es el adecuado				0.512
27. Me siento contento, porque dispongo de: viáticos, pago de horas extras, incentivos, bonos, etc.				0.572
28. Estoy conformé, porque mis esfuerzos son bien recompensados				0.466
29. Estoy conformé, porque tengo los beneficios sociales deseados				0.638
30. Me siento contento, porque mi trabajo ofrece las oportunidades de desarrollo profesional deseadas				0.543
31. Estoy satisfecho, porque en mi trabajo desarrollo mis habilidades en la experticia anhelada				0.458
32. Estoy satisfecho, porque la institución de salud te ofrece las facilidades deseadas para poder capacitarte en: cursos, diplomados, especializaciones, post grados, pasantías, etc.				0.598
<i>Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.</i>				
<i>a. La rotación ha convergido en 12 iteraciones.</i>				

Fuente: Prueba piloto aplicada a 30 enfermeras de la Microred de Salud "Chilca" en el 2021.
Elaboración: Propia.

**CONFIABILIDAD DE LA “CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN CON
EL TRABAJO EN ENFERMERÍA”**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	32

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Me siento complacido, con el interés en el bienestar de la enfermera, por parte de los directivos	0.774
2. Estoy conforme, con el trato justo y equitativo hacia las enfermeras, por parte de los directivos	0.793
3. Me siento a gusto, con el protagonismo y autoridad asignada a la enfermera, por parte de los directivos	0.776
4. Estoy agradado, con la retroalimentación positiva ofrecida a la enfermera, por parte de los directivos	0.775
5. Me siento complacido, con la importancia fijada a los problemas de la unidad/programa/ establecimiento, por parte de los directivos	0.782
6. Estoy conforme, con las oportunidades de desarrollo profesional ofrecido a los profesionales de enfermería, por parte de los directivos	0.777
7. Estoy satisfecho, con el interés en los resultados del trabajo de las enfermeras, por parte de los directivos	0.771
8. Me siento complacido, porque mi carga de trabajo es adecuada.	0.775
9. Estoy conforme, porque hay suficientes enfermeras en mi unidad/programa/ establecimiento	0.760
10. Me siento a gusto, porque mi trabajo es menos estresante de lo que esperaba	0.738
11. Me siento a gusto, con mis turnos y horas de trabajo porque coinciden con lo previsto	0.765
12. Estoy satisfecho, porque el tiempo asignado al trabajo y a mi familiar está acorde a lo deseado	0.802
13. Estoy complacido, porque la carga de trabajo está bien distribuida en mi unidad	0.763
14. Me siento a gusto, porque mi trabajo favorece a mi bienestar mental	0.772
15. Estoy complacido, porque en mi trabajo favorece a mi salud física	0.806
16. Estoy complacido, porque en mi trabajo existe tolerancia y benevolencia ante las dificultades personales y familiares	0.763
17. Me siento complacido, porque mi unidad/programa/establecimiento cuenta con adecuadas instalaciones de trabajo	0.783
18. Estoy conforme, porque mi unidad/programa/ establecimiento cuenta con los equipos para garantizar la calidad de la atención	0.762
19. Estoy conforme, porque mi unidad/programa/ establecimiento cuenta con los materiales en la cantidad y calidad óptima	0.810
20. Estoy conforme, porque mi unidad/programa/ establecimiento de trabajo ofrece comodidad	0.802
21. Me siento complacido, porque mi unidad/programa/ establecimiento de trabajo ofrece seguridad	0.746
22. Me siento complacido, porque trabajo con profesionales de la calidad esperada	0.797
23. Estoy conforme, porque en mi unidad/programa/establecimiento, encuentro el apoyo y la armonía deseada	0.771
24. Me siento a gusto, porque en mi unidad/programa/establecimiento, el flujo de información es la adecuada	0.757
25. Estoy conforme, porque en mi unidad/programa/establecimiento, existe la cordialidad y amabilidad deseada	0.813
26. Me siento contento, porque mi salario es el adecuado	0.755
27. Me siento contento, porque dispongo de: viáticos, pago de horas extras, incentivos, bonos, etc.	0.774
28. Estoy conformé, porque mis esfuerzos son bien recompensados	0.793
29. Estoy conformé, porque tengo los beneficios sociales deseados	0.776
30. Me siento contento, porque mi trabajo ofrece las oportunidades de desarrollo profesional deseadas	0.775

- | | |
|--|-------|
| 31. Estoy satisfecho, porque en mi trabajo desarrollo mis habilidades en la experticia anhelada | 0.782 |
| 32. Estoy satisfecho, porque la institución de salud te ofrece las facilidades deseadas para poder capacitarte en: cursos, diplomados, especializaciones, post grados, pasantías, etc. | 0.777 |

*Fuente: Prueba piloto aplicada a 30 enfermeras de la Microred de Salud "Chilca" en el 2021.
Elaboración: Propia.*

ANEXO 06: OFICIO PRESENTADO A LA RED DE SALUD "CHUPACA"



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

CARTA N°188 -2021- GRJ-DRSJ-URSCH/ORH/DE

Señorita: **MG. TANIA LUZ VILCHEZ CUEVAS**
Directora de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Peruana los Andes

PRESENTE:

ASUNTO: Devolución de expediente

Referencia: OFICIO N° 0064-2021-FCS-ENF-UPLA

Por medio del presente me dirijo a Usted para saludarlo muy cordialmente y a la vez hacer la devolución de su expediente asignado con el **OFICIO N° 0064-2021-FCS-ENF-UPLA** donde solicita "APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS ENCUESTA DEL PROYECTO DE INVESTIGACION TITULADO CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SATISFACCION CON EL TRABAJO DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE UNA RED DE SALUD", lo cual **DEVIENE PROCEDENTE** con las garantías de bioseguridad para el nuevo coronavirus COVID-19 y a la fecha hay autorización para lo que peticiona.

Ante el riesgo de la alta propagación del COVID-19 en el territorio nacional y en especial con las medidas de aislamiento social derivadas del Estado de Emergencia Nacional declarado mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, prorrogado por los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, N° 064-2020-PCM y N° 075-2020-PCM, la dinámica educativa se ha visto afectada, dictándose disposiciones normativas para que las instituciones educativas públicas y privadas presten el servicio educativo utilizando mecanismos no presenciales o remotos, o bajo cualquier otra modalidad según DECRETO LEGISLATIVO N° 1495.

Es menester recordarle a Ud. Que el proceso administrativo se sustenta fundamentalmente en el **Principio de Legalidad, Principio del Debido Procedimiento**, establecidas en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUSy demás normativa vigente, por cuanto sugiero a Ud. Efectuar su petición ciñéndose estrictamente a la normativa vigente, a fin de no trastocarse su petición.

Chupaca, 22 de julio del 2021.

cc: ARCHIVO
ORH/WJT/JKS



DOCUMENTO	04968311
EXPEDIENTE	03421567

Atentamente:

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN
UNIDAD EJECUTORA 412 - SALUD CHUPACA
M. Sc. Jim Kelvin Solano Tacza
COP. 27701
Director Ejecutivo

Unidad Ejecutora 412 – Salud Chupaca / Dirección Ejecutiva
Tr. Petrona Apolaya 955 – Barrio Azana, Chupaca telf. 064-398261

ANEXO 07: CONSENTIMIENTO INFORMADO

ANEXO 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UNA RED DE SALUD", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Casas Matos Jhosselyn Cynthia Katherin y Gonzales Porras Teresa Emily.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo,19..... de Agosto 2021.





Maribel Solano Quispe
Lic. Enfermería
C.E.P. 95072

(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: Solano Quispe Maribel

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Gonzales Porras Emily
D.N.I. N°: 70019839
N° de teléfono/celular: 936089345
Email: Ej. 985039@gmail.com
Firma: 

2. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Casas Matos Jhosselyn
D.N.I. N°:
N° de teléfono/celular: 952134830
Email: Jhosselyn.matos.10@gmail.com
Firma:

3. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Juan Heza Cunuhoncho
D.N.I. N°:
N° de teléfono/celular: 949953128
Email:

ANEXO 08: DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

ANEXO 08: DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

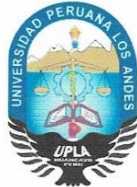
DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo; Gonzales Porras Teresa Emily, identificado (a) con DNI 70019839 egresada de la Escuela Profesional de Enfermería, vengo realizando el estudio de investigación titulado “CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SATISFACCION CON EL TRABAJO DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE UNA RED DE SALUD”, en ese contexto **declaro bajo juramento** que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de la investigación; esta declaración se ajusta a los artículos 6 y 7 del REGLAMENTO DEL COMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN y los artículos 4 y 5 del CÓDIGO DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES.

Huancayo, 10 de enero del 2022.




Nombre y Apellidos. Gonzales Porras Teresa Emily
Responsable de investigación



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo; Casas Matos Jhosselyn Cynthia Katherin, identificado (a) con DNI 76604077 egresada de la Escuela Profesional de Enfermería, vengo realizando el estudio de investigación titulado "CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UNA RED DE SALUD", en ese contexto **declaro bajo juramento** que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de la investigación; esta declaración se ajusta a los artículos 6 y 7 del REGLAMENTO DEL COMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN y los artículos 4 y 5 del CÓDIGO DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES.

Huancayo, 9 de Enero del 2022.



Casas Matos Jhosselyn Cynthia Katherin
Responsable de investigación

ANEXO 09: VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : OSWALD PALOMINO CANTILLO

1.2 Grado Académico : INGENIERO COMERCIAL

1.3 Profesión : INGENIERO

1.4 Institución donde labora : M.F.D.C.A. "DANIEL ALCIDES CARMON"

1.5 Cargo que desempeña : ING. ESPECIALISTA

1.6 Denominación del Instrumento : Satisfacción con el Trabajo... F.F. BUENAS

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa : 18.....

3.2. Opinión : FAVORABLE DEBE MEJORAR.....

3.3 Observaciones : En el cuestionario de Satisfacción con el Trabajo en empresas, la calidad de los organizacionales se debe centrar en la calidad de las directivas por jefe del Establecimiento Huancayo.

FIRMA Y SELLO :

APELLIDOS Y NOMBRES : OSWALD PALOMINO CANTILLO PAOLA

DNI : 42434022

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : OSWALD PALOMINO CANTILLO

1.2 Grado Académico : INGENIERO COMERCIAL - INDUSTRIAL

1.3 Profesión : INGENIERO

1.4 Institución donde labora : M.F.D.C.A. "DANIEL ALCIDES CARMON"

1.5 Cargo que desempeña : ING. ESPECIALISTA

1.6 Denominación del Instrumento : Calidad de Vida Laboral en Empresas

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		0	1	2	3	4
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría				X	
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa : 16.....

3.2. Opinión : FAVORABLE DEBE MEJORAR.....

3.3 Observaciones : Huancayo.

FIRMA Y SELLO :

APELLIDOS Y NOMBRES : OSWALD PALOMINO CANTILLO PAOLA

DNI : 92434022

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : CARMON MARIN BERTHA

1.2 Grado Académico : INGENIERA

1.3 Profesión : INGENIERA

1.4 Institución donde labora : M.F.D.C.A. "DANIEL ALCIDES CARMON"

1.5 Cargo que desempeña : Jefa del Personal

1.6 Denominación del Instrumento : Calidad de Vida Laboral en Empresas

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa : 18.....

3.2. Opinión : FAVORABLE DEBE MEJORAR.....

3.3 Observaciones : Huancayo.

FIRMA Y SELLO :

APELLIDOS Y NOMBRES : Lic. Bertha Carmon Marin

DNI : 42434022

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : CARMON MARIN BERTHA

1.2 Grado Académico : INGENIERA

1.3 Profesión : INGENIERA

1.4 Institución donde labora : M.F.D.C.A. "DANIEL ALCIDES CARMON"

1.5 Cargo que desempeña : Jefa del Personal

1.6 Denominación del Instrumento : Satisfacción con el Trabajo en Empresas

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles			X	X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa : 17.....

3.2. Opinión : FAVORABLE DEBE MEJORAR.....

3.3 Observaciones : Huancayo.

FIRMA Y SELLO :

APELLIDOS Y NOMBRES : Lic. Bertha Carmon Marin

DNI : 42434022

ANEXO 10: REGISTRO FOTOGRÁFICO

FOTO: 01

Aplicando encuestas profesionales de enfermería.



FOTO: 02

