



FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA
UNIDAD DE POSGRADO

CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE CENTRO QUIRÚRGICO
DE LA CLÍNICA SAN MIGUEL ARCÁNGEL SAN JUAN
DE LURIGANCHO LIMA 2019

PRESENTADA POR
ROSSI MARGARET REYES BARRIONUEVO

TRABAJO ACADÉMICO

PARA OPTAR EL TÍTULO SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN
CENTRO QUIRÚRGICO

ASESOR

DRA. NILDA ELIZABETH SALVADOR ESQUIVEL

LIMA, PERÚ

2021



**Reconocimiento - No comercial - Compartir igual
CC BY-NC-SA**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA
UNIDAD DE POSGRADO**

**TRABAJO ACADÉMICO
CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE LA
CLÍNICA SAN MIGUEL ARCÁNGEL SAN JUAN DE LURIGANCHO
LIMA 2019**

**PARA OPTAR
EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN
CENTRO QUIRÚRGICO**

**PRESENTADO POR:
ROSSI MARGARET REYES BARRIONUEVO**

**ASESOR:
DRA. NILDA ELIZABETH SALVADOR ESQUIVEL**

LIMA, PERÚ

2021

**CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
EN EL ÁREA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE LA CLÍNICA SAN
MIGUEL ARCÁNGEL SAN JUAN DE LURIGANCHO LIMA 2019**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

Asesor:

DRA. NILDA ELIZABETH SALVADOR ESQUIVEL

Miembros del Jurado:

Dra. Enf. Rocío del Carmen Adriazola Casas	:	Presidente
Dra. Enf. Ysabel Cristina Carhuapoma Acosta	:	Vocal
Dra. Enf. Laura Patricia Roa Campos	:	Secretaria

DEDICATORIA

A Dios por darme vida, salud y por guiarme en mi camino. A mi madre Tomasa Felicita Barrionuevo Aguilar y a mis hermanos René, Matius y Junior por brindarme su amor, esfuerzo, confianza y apoyo incondicional, ellos son mi fortaleza y motivación para ser mejor cada día.

AGRADECIMIENTOS

A la Facultad de Obstetricia y Enfermería, a la Unidad de Post Grado de la Universidad San Martín de Porres por compartir sus conocimientos.

A la Clínica San Miguel Arcángel S.A.C, y a su director Mauro Eugenio Reyes Acuña por su invaluable apoyo incondicional.

A mi asesora la Dra. Nilda Salvador Esquivel por su valioso aporte durante el desarrollo de mi investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

TITULO	II
ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTOS	V
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	VI
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	9
2.1 Diseño metodológico:.....	9
2.2. Población y muestra:.....	9
2.3 Criterios de Selección:	9
2.4 Técnicas de recolección de datos	10
2.5 Técnica Estadísticas para el procesamiento de la información:.....	12
III. DISCUSIÓN	18
IV.CONCLUSIONES	21
V. RECOMENDACIONES.....	22
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	23
VI. ANEXOS.....	27

ANEXO 1. Consentimiento informado	27
ANEXO 2: Cuestionario.....	28
ANEXO 3 :Operacionalizacion de variables	32
ANEXO 4: Factores Socio demográficos: por Género y Edad	33
ANEXO 5: Autorización de La Institución.....	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área del centro quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel, San Juan de Lurigancho Lima, 2019.	14
Tabla 2. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en la dimensión apoyo directivo en el área del centro quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel, San Juan de Lurigancho Lima 2019.	15
Tabla 3. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en la dimensión motivación intrínseca en el área del centro quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel, San Juan de Lurigancho Lima 2019.	16
Tabla 4. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en la dimensión carga laboral en el área del centro quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel, San Juan de Lurigancho Lima 2019.	17
Tabla 5. Factores demográficos calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la clínica San Miguel Arcángel-San Juan de Lurigancho 2019.	33
Tabla 6. Años de Vida laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico en la Clínica San Miguel Arcángel	34

RESUMEN

Objetivo: Determinar la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de Centro Quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel, en el periodo de agosto a diciembre del 2019. **Metodología:** El estudio fue de tipo cuantitativo, con diseño descriptivo y de corte transversal. La población estuvo constituida por 30 enfermeras del área de Centro Quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel. La técnica que se utilizó fue la encuesta. El instrumento que se utilizó Calidad de Vida Profesional consta de 35 ítems que responden a una escala de Likert del 1 al 10 con valores:(1,2) nada, (3,4,5) algo, (6,7,8) bastante,(9,10) mucho.

Cuestionario denominado Calidad de Vida Profesional (CVP-35). **Resultados:** El 63.3% de los profesionales de enfermería perciben una calidad de vida “**alta**”. En cuanto a las dimensiones de Calidad de Vida Profesional (CVP), resaltan con “**media calidad**” las dimensiones de carga de trabajo con el **56.7%**, la dimensión apoyo directivo con el **46.7%** y motivación intrínseca, con el **53.3%**. **Conclusión:** Se determinó que un alto porcentaje de profesionales de enfermería de Centro Quirúrgico de la Clínica San Miguel **Arcángel tienen una alta calidad de vida** laboral.

Palabras claves: Calidad de vida, Enfermera.

ABSTRACT

Objective: To determine the quality of work life of the nursing professional in the Surgical Center area of the San Miguel Arcángel Clinic, in the period from August to December 2019. Methodology: The study was quantitative, with descriptive design and cut cross. The population was made up of 30 nurses from the Surgical Center area of the San Miguel Arcángel Clinic. The technique used was the survey. The Professional Quality of Life instrument used consists of 35 items that respond to a Likert scale from 1 to 10 with values: (1,2) nothing, (3,4,5) somewhat, (6,7,8) quite a lot, (9,10) a lot. Questionnaire called Professional Quality of Life (CVP-35). Results: 63.3% of nursing professionals perceive a "high" quality of life. Regarding the dimensions of Professional Quality of Life (CVP), the workload dimensions stand out with "medium quality" with 56.7%, the managerial support dimension with 46.7% and intrinsic motivation, with 53.3%. Conclusion: It was determined that a high percentage of nursing professionals from the Surgical Center of the San Miguel Arcángel Clinic have a high quality of working life.

Keywords: Quality of life, Nurse.

I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) ⁽¹⁾, la calidad de vida es la percepción que un individuo tiene, del lugar donde vive, de su cultura y valores en relación con sus metas trazadas, expectativas, normas e intereses.

Asimismo, Quintana, et al, en su artículo expresa que: La calidad de vida en el trabajo, tiene una definición multidimensional que se compone cuando el trabajador, a través de su empleo y bajo su propia percepción, cubre sus necesidades personales ⁽²⁾: apoyo institucional, seguridad e inserción al puesto de trabajo, así como de la satisfacción y bienestar conseguido a través de su empleo logrando su desarrollo personal, mejorando la administración de su tiempo libre.

De igual modo según Cabezas 1998, la calidad de vida profesional se relaciona con el equilibrio entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de la vida se consiga un desarrollo recomendable en las esferas profesional, familiar y personal ⁽³⁾. Define tres dimensiones: a) La carga de trabajo: que es la percepción del trabajador respecto a las demandas de su trabajo, bajo los indicadores: cantidad de trabajo, prisas y agobios o presiones percibidas por la cantidad de trabajo o para mantener su calidad. b) La motivación intrínseca: describe la motivación personal debido a factores internos que determinan la necesidad y, por tanto, la conducta motivada,

dirigida a la satisfacción profesional. En esta dimensión se consideran: el tipo de trabajo que realiza, la motivación que experimenta, la exigencia de capacitación, el apoyo familiar y las ganas de ser creativo y c) El apoyo directivo referido al respaldo emocional que brindan los directivos a las personas que laboran en la institución; y que expresan libremente sus sentimientos relacionados con el trabajo, autonomía o libertad de decisión, agrado con el sueldo, diversidad del trabajo, reconocimiento del esfuerzo, ocasiones de promoción, apoyo de los jefes o compañeros y posibilidad de ser creativo.

Al respecto en el año 2017 en España Granero ⁽⁴⁾, realizó la investigación, “Calidad de Vida Laboral de las Enfermeras: Evaluación y Propuestas de Mejoras”. Demostrando que el 85,9%, de la población estudiada tuvo una edad promedio de 41,9 años en ambos sexos, el tiempo de graduación de 18,3 años y con permanencia en el centro laboral de 13,5 años. El 95.5% de los que participaron de la investigación fueron enfermeras generales que laboraban en centros de carácter público o mixto, y con una situación contractual estable, se desempeñaban en un hospital en el área asistencial y cumplían una jornada completa de trabajo, en un turno diurno. Con respecto a la calidad de vida las enfermeras percibieron que había disminuido, proponiendo la regulación en la retribución, carga y tiempo de trabajo, calidad de contratación y conciliación y el desarrollo profesional, la autonomía, participación, promoción, apoyo y reconocimiento.

Según Cubas et al. ⁽⁵⁾, en el año 2018, en su investigación, “Calidad de Vida Profesional de Enfermería en el Centro Quirúrgico; con tres dimensiones: El “Apoyo Directivo”: son los recursos externos que recibe el profesional de enfermería de los jefes en su puesto de trabajo, si la institución mejora la calidad de vida de los enfermeros esto influirá en una labor eficiente. La segunda dimensión es la “Carga

de Trabajo” que es, el total de trabajo que tiene el profesional de enfermería. La calidad de vida profesional se afecta negativamente cuando la institución sobrecarga su labor. La tercera dimensión es la “Motivación Intrínseca”, que son los recursos internos que ofrece la institución para que el profesional despliegue las ganas de ser creativo, teniendo en fijo sus objetivos que lo conducirá a darle más calidad al trabajo realizado, sintiéndose orgulloso e identificado, valorado por su quehacer diario.

Al respecto en el año 2016 en España Fernández et al. ⁽⁶⁾, desarrolla la investigación, Calidad de Vida Profesional de los Enfermeros en la Unidad de Urgencias de un Hospital, evaluando las mismas dimensiones: motivación intrínseca, apoyo directivo y cargas de trabajo. Los resultados demostraron que; Los enfermeros percibieron una baja calidad de vida profesional y que, la calidad de vida profesional se correlaciona con el apoyo directivo y la motivación intrínseca, aunque no se asocia con la carga de trabajo. El análisis descriptivo de las tres dimensiones del estudio fue de 95% en; apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca. La calidad global percibida tuvo el mismo porcentaje del 95%.

La Organización Panamericana de la Salud ⁽⁷⁾, en su informe “Orientación Estratégica para Enfermería en la Región de las Américas, propone que los países inviertan más en los profesionales de enfermería, para lograr una mejor distribución, disponibilidad, y funciones para avanzar hacia la salud universal. Los enfermeros en el mundo son la mayor fuerza laboral en el sector salud, representan más del 50% del total, sin embargo, su escasez compromete la meta global de lograr la salud para todos en el año 2030.

En América Latina, la razón enfermera-paciente es el número mínimo de enfermeras a cargo de cierto número de pacientes; este coeficiente determina la carga laboral de enfermería. La carga laboral se aumenta, cuando la razón enfermera/paciente es alta, esto ocurre cuando falta personal especializado en los servicios de salud. Esta condición afecta la calidad de atención que reciben los pacientes en los diferentes servicios de salud ⁽⁸⁾.

En el 2015 en Colombia Canova-Barrios ⁽⁹⁾, en su investigación, Calidad de Vida del Personal de Enfermería de Unidades de Cuidados Intensivos, evidenció que; el 57.5% se encontraba más o menos satisfecho, y sólo el 9,1% bastante satisfecho con su calidad de vida.

En el Perú se estima que 2,78 millones de muertes son ocasionadas por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, lo que representa un 5% del total de muertes a nivel mundial; en promedio cada día mueren más de 7500 personas. Al respecto la OMS para el período 2015-2025, pone como prioridad mejorar los entornos de trabajo y aumentar los esfuerzos para promover la salud de los trabajadores y disminuir las desigualdades en salud ⁽¹⁰⁾.

La Ley Peruana de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, aprobada en el 2011, ampara al trabajador y representa sus derechos como tal, su objetivo es promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el Perú, especificando que el empleador está en la obligación de proporcionar condiciones adecuadas de trabajo que proteja la salud y seguridad del empleado, haciéndose responsables de

las implicancias económicas, legales y todas las demás que sobrevengan de accidentes o enfermedades que puedan perjudicar al individuo durante su jornada laboral. Esta ley se aplica en los diferentes sectores y servicios, y comprende tanto a trabajadores de entidades privadas, públicas e independientes⁽¹¹⁾.

La OMS⁽¹²⁾ indica que para el año 2035, se presentará un déficit mundial de trabajadores del sector salud de 12,9 millones. Actualmente es de 7,2 millones, de los cuales 4,3 millones corresponden a médicos y a enfermeras. Siendo los países en desarrollo los más afectados.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú (INEI) y el Colegio de Enfermeros del Perú, informan que para el 2019 existían 86 565 enfermeras (os) colegiados. Existiendo 368 habitantes por enfermera⁽¹³⁾. Según la Norma Técnica de Gestión de la Calidad del Enfermero (a), una enfermera debería atender a 08 pacientes⁽¹⁴⁾.

En el 2017 en Perú Vargas⁽¹⁵⁾, desarrolló la investigación “Riesgos Laborales y el Desempeño Profesional de las Enfermeras en la Sala de Operaciones”, demostrando que; los enfermeros, presentan estrés laboral y dolores en la espalda, considerados factores de riesgo ergonómicos y problemas psíquicos, relacionados con una mala postura, torsión o flexión del tronco y/o marcha excesiva durante la jornada laboral, muchas horas de pie o por un inadecuado uso de la mecánica corporal al trasladar pacientes que se agudiza por la falta de recursos materiales, y de personal de enfermería para cubrir los turnos.

En cuanto a la importancia, se demostró que no existe una relación crítica ($p = 0,553 > 0,05$) entre los peligros relacionados con las palabras y la presentación experta de los asistentes médicos en la sala de trabajo. No

existe una relación crítica ($p = 0,251 > 0,05$) entre los peligros relacionados con la palabra ergonómica y la presentación experta de los asistentes médicos en la sala de trabajo. Asimismo, se descubrió que existe una relación enorme ($p = 0.028 > 0.05$) entre los peligros relacionados con la palabra orgánica y la presentación experta de los asistentes en la sala de trabajo, teniendo una relación de bajo nivel ($r = 0.402$). Finalmente, se resolvió que no existe una conexión crítica entre los riesgos relacionados con la palabra sustancia y la presentación pericial de los asistentes médicos en la sala de trabajo del Instituto Nacional Materno-Perinatal, Lima.

El Centro Quirúrgico es un área de alta complejidad donde se desarrollan intervenciones quirúrgicas y procedimientos de alto riesgo, es un acontecimiento estresante para todos los involucrados y puede repercutir negativamente en la calidad de vida de los profesionales responsables de la atención, pudiendo desencadenar problemas de salud de los trabajadores⁽¹⁶⁾.

Entre los factores que más afectan a las enfermeras de quirófano, independientemente del rol que desempeñen dentro de este, destacan: la duración de una intervención quirúrgica, dificultad de la intervención y aparición de complicaciones durante el desarrollo de la misma. Además, también influye el estado del paciente durante la intervención, o el trato recibido por parte del cirujano a lo largo de esta⁽¹⁷⁾.

En el 2019 en Perú, Yupanqui⁽¹⁸⁾, en su investigación, Calidad de Vida Laboral en el Profesional de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, demostró que el 71,7% de los profesionales de Enfermería perciben una calidad de vida profesional media; En las dimensiones carga de trabajo y apoyo directivo la CVP es media en 78.3% y 73.3%

respectivamente. En la dimensión motivación intrínseca, el 56,7% perciben CVP alta.

Las investigaciones presentadas, demuestran que es necesario que las instituciones de salud realicen estudios de manera continua, para identificar factores que pueden estar afectando la calidad de vida en el trabajo. Los resultados han demostrado que las áreas críticas de emergencias, y centro quirúrgico son las más afectadas probablemente se deban a las funciones que realiza el profesional de enfermería.

La Clínica San Miguel Arcángel, ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, lugar donde se desarrolló la investigación; laboran un total de 40 enfermeras que rotan en todos los servicios incluido el área de centro quirúrgico. En esta área las enfermeras cumplen el rol de circulante o instrumentista permaneciendo de pie entre seis a doce horas diarias dependiendo del turno de trabajo. Algunas de las enfermeras que laboran dos turnos seguidos frecuentemente se quejan de dolores de espalda, cansancio y agotamiento que afecta su rendimiento y desempeño laboral.

Durante mi desempeño laboral en el área de Centro Quirúrgico observé que varias de las enfermeras, terminaban su turno y salían rápidamente a otro trabajo. Al respecto pregunte; cuáles eran sus motivos, indicando que “no les alcanza lo que ganan” y que “tienen muchas responsabilidades y compromisos” A la pregunta sobre cuán motivadas se encontraban respondieron “sentirse desmotivadas y cansadas por las largas horas de las cirugías”

Frente a esta situación se planteó el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la Calidad de Vida Laboral del Profesional de Enfermería en el área del Centro Quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel, San Juan de Lurigancho, Lima, 2019?

El objetivo general del estudio fue: Determinar la Calidad de Vida Laboral del Profesional de Enfermería en el Área del Centro Quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel, San Juan de Lurigancho Lima, 2019. Los objetivos específicos fueron:

- Identificar la calidad de vida laboral del profesional en enfermería en la dimensión apoyo directivo.
- Identificar la calidad de vida del profesional de enfermería en la dimensión motivación intrínseca.
- Identificar la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en la dimensión carga de trabajo

La investigación es de importancia porque busca conocer la calidad de vida del profesional de enfermería en área del centro quirúrgico. Las dimensiones de, apoyo directivo, carga de trabajo, motivación intrínseca, son un tema poco abordado, por lo que se pretende aportar información actualizada e importante para la Clínica San Miguel Arcángel para que se gestionen acciones de mejora dirigidas al personal.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 Diseño metodológico:

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva y de corte transversal.

2.2. Población y muestra:

La población la constituyen las 30 enfermeras que laboran en la Clínica San Miguel Arcángel, que rotan por el Centro Quirúrgico de la Clínica. El tipo de muestreo aplicado es no probabilístico por conveniencia.

2.3 Criterios de Selección:

Criterios de inclusión

- Enfermeras con vínculo contractual.
- Enfermeros de ambos sexos.
- Enfermeros con un periodo mínimo de seis meses de contrato, laborando en el área de centro quirúrgico.
- Enfermeros que acepten voluntariamente participar del estudio y con el consentimiento informado

Criterios de exclusión

- Enfermeras que no se encuentren laborando durante el periodo de aplicación del instrumento.

- Enfermeras que no deseen participar del estudio.

2.4 Técnicas de recolección de datos

Se aplicó la técnica de la encuesta previo consentimiento informado. En el Perú la escala de Likert fue utilizada por Juárez, en su tesis titulada Propiedades psicométricas del Cuestionario del Trabajo en una muestra de trabajadores de la Ciudad de Lima Metropolitana, en la Universidad Particular Cayetano Heredia ⁽¹⁹⁾. Por otro lado, la escala Likert de Karasek, define cuatro grupos de ocupaciones en función de los niveles de demandas psicológicas y control: Activas (alta demanda, alto control), Pasivas (baja demanda, bajo control), De baja tensión (baja demanda, alto control, y de alta tensión (alta demanda, bajo control), también fue utilizado por Yupanqui, en el 2019, en la investigación “Calidad de Vida Laboral en el Profesional de Enfermería en el Servicio de Emergencia del INEN ⁽¹⁸⁾.

El cuestionario CVP-35 (Calidad de Vida Profesional) tiene 35 ítems. *Los ítems fueron agrupados en tres dimensiones: apoyo directivo con trece ítems, motivación intrínseca con doce ítems y carga laboral con diez ítems.* Para su calificación se utilizó una *escala de Likert*:

Nada (1,2).

Algo (3, 4,5)

Bastante (6, 7,8)

Mucho (9,10)

El puntaje Global del instrumento que consta de 10 ítems sin sub escalas y solicita a los encuestados que respondan cuan de acuerdo están con cada una de

las proposiciones en una escala de likert 1 (totalmente desacuerdo) 5 (totalmente desacuerdo). Ciertamente, esta escala Likert, a nuestro entender, podría tener los siguientes 4 rangos: nada, algo, bastante y mucho.

Por otra parte, el CD RISC 10 se agrupa en una sola dimensión que va de 0 a 40, por lo que sugiere cambiar los datos a la hora de clasificación y escalar de 0 (absolutamente desviado) a 4 (completamente concurrente).

Para decidir la legitimidad de fondo de los instrumentos CD-RISC 10 y MBI-SS, se sometieron al juicio de 3 especialistas. Esta prueba de sustancias hace concebible establecer qué tan satisfactorio es el ejemplo para probar el universo de prácticas potenciales (reactivos o cosas), según Resiliencia y Burnout.

Como resultado del juicio de expertos se realizaron 5 observaciones de los contenidos de 25 ítems, a los cuales es posible realizar de parte del investigador, una codificación diferente, cuyo comportamiento puede evaluarse por el alfa de Cronbach Confiabilidad del instrumento.

La confiabilidad del instrumento alcanzó un 0.778, utilizando el Alfa de Cronbach ordinal mediante el programa SPSS versión 25. En la tabla, se resume los índices alfa obtenidos mostrando que los valores oscilan entre 0.778 y 0.811 clasificándose en nivel de confiabilidad “alto” según Silvana Et al ⁽²⁰⁾.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,778	,811	35

2.5 Técnica Estadísticas para el procesamiento de la información:

Los datos fueron procesados en el programa estadístico informático SPSS. Versión 25 analizados e interpretadas y presentados en tablas estadísticas de frecuencia. De acuerdo a las respuestas de la escala de Liket, mostradas en porcentajes de cada una de las respuestas.

En la investigación se han utilizado dos técnicas estadísticas. El análisis de regresión, que permite conocer la relación causa-efecto que se presenta entre varias variables independientes y una dependiente, y a partir de los datos se muestra la ecuación (coeficientes no estandarizados), que da a conocer el tipo de relación entre las variables; luego en la segunda columna se obtiene la distribución beta, en la cual se muestra porcentualmente la importancia de la dimensión (ó indicador) denominados coeficientes estandarizados: Beta, que muestra que tan fuerte es la asociación ó relación en el modelo. Luego, el Análisis de correlación cuantifica el grado de relación lineal que existe entre las variables ⁽²¹⁾.

Para el desarrollo de la presente investigación se consideró la autorización del comité de investigación de la Dirección de la Clínica San Miguel Arcángel y los siguientes principios éticos:

Beneficencia

Los resultados del estudio demostraran como se encuentran la calidad de vida profesional de los enfermeros, y establecer mejoras logrando un mejor desempeño, lo cual repercutirá en la atención de los pacientes.

No maleficencia

El estudio no pretende causar daño al profesional de enfermería ni al paciente.

Autonomía

Los profesionales de enfermería recibieron una explicación del objetivo de la investigación y consintieron voluntariamente la aplicación de la entrevista. Se respetó el derecho del profesional de enfermería de participar libremente del estudio.

Justicia

La recolección de datos fue realizada a todas las enfermeras en los turnos diurnos sin afectar su espacio laboral, cuidando la confidencialidad de las respuestas.

III. RESULTADOS

Tabla 1. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área del centro quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel, San Juan de Lurigancho Lima, 2019.

Calidad de Vida		
Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	3,3
Media	10	33,3
Alta	19	63,3
Total	30	100,0

Fuente. Elaboración propia

En la Tabla 1, se observa que del 100% (30) de enfermeras que laboran en el centro quirúrgico, un 63.3% (19) tienen “alta” calidad de vida laboral, seguido de un 33.3% (10) de “media” de calidad de vida, y un 3.3% (1) con “baja” de calidad vida laboral.

Tabla 2. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en la dimensión apoyo directivo en el área del centro quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel, San Juan de Lurigancho Lima, 2019.

Apoyo Directivo	Frecuencia	Porcentaje
Baja	6	20,0
Media	14	46,7
Alta	10	33,3
Total	30	100,0

Fuente. Elaboración propia

Interpretación.

Se observa en la Tabla 2, que la calidad de vida en la dimensión apoyo directivo es “medio” en 46.7% (14), “alto” calidad 33.3% (10), y “bajo” de calidad 16.7% (5).

Tabla 3. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en la dimensión motivación intrínseca en el área del centro quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel, San Juan de Lurigancho Lima, 2019.

Motivación		
Intrínseca	Frecuencia	Porcentaje
Baja	4	13,3
Media	16	53,3
Alta	10	33,3
Total	30	100,0

Fuente. Elaboración propia

Interpretación.

Se observa en la Tabla 3, que la calidad de vida según dimensión motivación intrínseca, el 53.3% (16), es de “medio” calidad, seguido de 33.3 % (10) con “Alto” calidad, y 13.3. % (4) “Baja” de calidad.

Tabla 4. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en la dimensión carga laboral en el área del centro quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel, San Juan de Lurigancho Lima, 2019.

Carga laboral	Frecuencia	Porcentaje
Baja	3	10,0
Media	17	56,7
Alta	10	33,3
Total	30	100,0

Fuente. Elaboración propia

Interpretación.

Se observa en la Tabla 4, que en la dimensión carga laboral, el mayor porcentaje 56.7% (17), tiene “Media” calidad, seguido del 33.3 % (10) “Alta” calidad y 10% (3) con “Baja” de calidad.

III. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general los resultados de la investigación demostraron que; el 63.3% (19) de enfermeras tiene “**Alta**” calidad de vida laboral, seguido de 33.3% (10) con “**Media**” de calidad de vida y 3.3% (1) con “**Baja**” de calidad de vida laboral. Estos resultados son diferentes a los hallazgos de Yupanqui ⁽¹⁸⁾, quien demostró en su investigación que el 71,7% de los profesionales de Enfermería perciben una calidad de vida profesional media. En cuanto a sus dimensiones la dimension mejor percibida fue de motivación intrínseca en el 56,7% de enfermeros así también Fernández A.⁽²²⁾, evidenció que la calidad de vida de las profesionales de enfermería es percibida como regular, demostraron un alto nivel de apoyo de sus compañeros y se identificaron con su institución (dimensión motivación intrínseca). No encontró relación entre la calidad de vida profesional con la carga de trabajo.

Segun Yupanqui⁽¹⁸⁾ La calidad de vida laboral (CVL) se refiere al lugar, las condiciones de labor favorable, buscando mejorar la satisfacción en el enfermero, a través de estímulos, trabajo fijo y oportunidades en el crecimiento personal. En los profesionales de la salud es un tema relevante y ha sido considerado riesgo causal de mala calidad de vida, estrés laboral y Síndrome de Burnout.

Con relación al primer objetivo específico

Del estudio se concluye que la calidad de vida laboral en la dimesión de apoyo directivo es de 46.7%(14), de media calidad, 33.3 (%) de alta calidad,20,0 (%) de baja calidad.

Estos resultados son diferentes a los encontrados por Zarzoza ⁽²³⁾, donde se muestra que el 52.5% (42) de los profesionales de salud que fueron invitados en el estudio consideran como malo el apoyo directivo, seguido por un 26.5% (21) que manifestaron como regular, sólo un 20% refieren como bueno el apoyo directivo. Así mismo el autor demostró que: el apoyo directivo tiene indicadores importantes como la satisfacción con el sueldo, reconocimiento del esfuerzo, posibilidad de promoción, apoyo de los jefes, apoyo de los compañeros, posibilidad de ser creativo, libertad de decisión, la empresa se preocupa por mejorar su calidad de vida.

Al respecto Puello ⁽²⁴⁾, menciona que la dimensión apoyo directivo es el respaldo emocional que ofrecen las autoridades a las personas que laboran dentro de una organización. Probando en su trabajo de investigación la disminución de ausentismo, clima laboral favorable, satisfacción de las relaciones interpersonales y compañerismo. Las autoridades pueden reforzar las conductas de los enfermeros frente al trabajo, haciendo uso de estímulos, elogios, compensación económica etc. como reconocimiento a su buena labor y hacer uso de la retroalimentación.

Con relación al segundo objetivo específico

De acuerdo a los resultados de la investigación se observa que la calidad de vida laboral, en la dimensión motivación intrínseca en el área del centro quirúrgico, es de 53.3% (16), media calidad, seguido de 33.3 % (10) alta calidad y 13.3% (4) baja de calidad.

Estos resultados coinciden con el estudio de Meza ⁽²⁵⁾, donde predomina la calidad de vida medianamente saludable en un 65% en la dimensión motivación intrínseca.

La motivación intrínseca es la conducta motivada propia y personal, enfocada a la satisfacción profesional. El enfermero durante su desempeño experimenta diversas

situaciones que afectan su actuar con el paciente, como enfrentarse con el malestar humano, la muerte entre otros, siendo responsabilidad de la organización mantenerlos motivados contribuyendo en su bienestar. Existe otro tipo de motivación interna impulsado por los mismos enfermeros, exigiéndonos a nosotros mismos para mantener nuestro rendimiento ⁽²⁶⁾.

Con relación al tercer objetivo específico

Del estudio se concluye que la calidad de vida laboral en la dimensión carga laboral, es 56.7%(17), de media calidad, 33.3 %(10) de alta calidad y 10.05% (3) de baja calidad. Estos resultados coinciden con los estudios realizados por Rodríguez ⁽²⁷⁾, en cuanto a CVP; considera como bueno un 60% en la dimensión carga de trabajo, 59% en motivación intrínseca, seguido de 41.1% de apoyo directivo.

La sobre carga de trabajo es el exceso de trabajo que conlleva a un tiempo insuficiente para realizar las actividades dentro del horario limitado, lo cual puede generar a incurrir en errores al momento del desarrollo de procedimientos o la administración de los medicamentos, causando insatisfacción de los pacientes y de los familiares. Así también puede ocasionar recarga de trabajo entre un turno y otro⁽²⁸⁾

Está demostrado que la calidad de vida profesional se ve afectada cuando existe una carga laboral, y presión en el trabajo. En cuanto a la población estudiada el mayor porcentaje tiene bastante y mucha calidad de vida, lo cual es satisfactorio. Esto podría deberse a que los enfermeros se encuentran muy motivados en el trabajo y encuentran un buen clima laboral.

IV.CONCLUSIONES

1. La calidad de vida laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel tiene “Alta” calidad de vida laboral 63,3%.
2. La calidad de vida laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel en la dimensión apoyo directivo es “Media” 46,7%.
3. La calidad de vida laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel en la dimensión motivación intrínseca es “Media” 53,3%.
4. La calidad de vida laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel en la dimensión carga laboral es “Media” 56,7%.

V. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al jefe de enfermeras del área de Centro Quirúrgico socializar los resultados de la investigación, con las enfermeras de la Clínica San Miguel Arcángel.
2. Se recomienda a los directivos de la Clínica, que con base a los resultados de la investigación se propongan acciones de mejora respecto a los indicadores de las dimensiones estudiadas, donde las enfermeras tuvieron, baja calidad de vida.
3. Se recomienda a la comunidad científica realizar otros estudios de investigación relacionados con la variable Calidad de Vida en otras áreas críticas de la atención hospitalaria.

FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Constitución de la Organización Mundial de la Salud. 2018. http://whqlibdoc.who.int/publications/a38153_annexes.pdf/.
2. Quintana M, Paravic T, Sáenz L. Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud, Rev. Latino-Am. Enfermagem; 2016 Vol.21 no.3 https://www.scielo.br/pdf/rlae/v24/es_0104-1169-rlae-24-02713.pdf).
3. Cabeza C. Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. Revista Formación Médica Continuada. 1998; 5, 491-492; (<https://www.fmc.es/es-sindrome-desgaste-profesionalestreslaboral>).
4. Granero A. "Calidad de vida laboral en las enfermeras Evaluación y propuestas de mejora. 108034046101st ed. Barcelona: Universidad de Barcelona. ; 2017.
5. Cubas P, Escalante V, Ramírez Y. Calidad de Vida Profesional de Enfermería en el Centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión Callao-Lima. 35331st ed. Lima : Universidad Cayetano Heredia; 2018.
6. Fernández A, Cuairán M, Curbelo R. Calidad de Vida Profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. Revista electrónica trimestral de enfermería. 2017 Abril; España.(<https://www.um.es/eglobal/>).
7. Organización Panamericana de la Salud. Situación de la enfermería en la Región de las Americas. 2019;(ponible en: https://www.paho.org/per/index.php?option=com_content&view=article&id=4293:el-personal-de-enfermeria-es-esencial-para-avanzar-hacia-la-salud-universal&Itemid=0).
8. Saltos M, Pérez C, Suárez R, Linares S. Análisis de la carga laboral del

- personal de enfermería, según gravedad del paciente. Revista Cubana de Enfermería. 2018; Volumen 34, Número 2(www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366).
9. Canova-Barrios C. Calidad de vida del personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos en Santa Marta, Colombia. Artículo de Investigación Científica y Tecnológica. 2017 Octubre; Volumen 15 • Año 12 • Págs. 10-18(<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/10/948193/rce-15-articulo-1.pdf>).
 10. Cano C, Francia J. Estado de avance de la salud de los trabajadores en Perú. Acta méd.. 2018 Perú- Lima ; vol.35 no.1(http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172018000100001).
 11. Ministerio de Trabajo. Ley de Seguridad y Salud en el trabajo N° 29783. , Junio ; 2018 Junio. Report No.: [https://www.mtc.gob.pe/nosotros/seguridadysalud/documentos/Ley%20N%C2%B0%2029783%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20salud%20en%20el%20Tra bajo.pdf](https://www.mtc.gob.pe/nosotros/seguridadysalud/documentos/Ley%20N%C2%B0%2029783%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20salud%20en%20el%20Tra%20bajo.pdf)..
 12. Organización Panamericana de la Salud. Ampliación del Rol de las Enfermeras y Enfermeros en la Atención Primaria. ; 2018. Report No.: <file:///C:/Users/HEIDI/Downloads/AMPLIACION%20DEL%20ROL%20DE%20ENFERMEROS%20EN%20LA%20APS.pdf>.
 13. Compendio Estadístico Perú. INEI y Colegio de Enfermeros del Perú. [Online].; 2018. Available from: HYPERLINK "https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1635/cap06/cap06.pdf" "https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1635/cap06/cap06.pdf .
 14. Normas de Gestión de la Calidad del Cuidado Enfermero. [Online].; Versión Actualizada 2015 [cited Lima - Perú. Available from: HYPERLINK "www.ceppasco.com/doc2/Normas-Gestión-del-cuidadoenero2015.pdf" "www.ceppasco.com/doc2/Normas-Gestión-del-cuidadoenero2015.pdf .

15. Vargas L. Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017. 20500126928786th ed. Lima; 2017.
16. Tello Paredes. G. Carga laboral y calidad de vida profesional de Enfermería del servicio de Cuidados Intensivos Médicos, Quirúrgicos e Intermedios del Centro Médico Naval, 2016. 2050012692218421st ed. Lima- Peru: Universidad Cesar Vallejo; 2017.
17. Míguez S. El Estrés en la enfermería y sus consecuencias “Stress in Nursing and its consequences”. 10902141371st ed.: Universidad de Cantabria; 2018. Disponible en:

<https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/14137/MiguezAbadS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Yupanqui C. Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN – 2019. 1234567893040th ed. Lima: Universidad Norbert Winer; 2019.

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3040/TESIS%20Yupanqui%20Camilo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
19. Juárez L. Propiedades Psicometricas del cuestionario del contenido del trabajo en una muestra de trabajadores de la ciudad de Lima Metropolitana. 3748th ed. Lima :Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017.
<http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/3748>
20. Ibarra-Piza S, SEGredo-SANTAMARÍA S, JUÁREZ-HERNÁNDEZ L, TOBÓN S. Estudio de validez de contenido y confiabilidad de un instrumento para evaluar la metodología socioformativa en el diseño de cursos. Espacios. 2018 noviembre;(www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-24.html).
21. De la Garza J, Morales B, González B. Análisis Estadístico Multivariante. México. Primera edición. McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A; 2013.

22. Fernández A. Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. Enfer. Glob. 2016 Abril;(http://sielo.isciii.es/pdf/ey/v, isn42/administración.pdf).
23. Zarzosa L. Calidad de Vida Profesional en el área materno neonatal del hospital Cayetano Heredia. ed.; http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36538/Zarzosa_MLV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Puello Y, Quintero N, Canova C, Camargo Y, Amaya L, Guzmán Y, et al. Calidad de vida percibida por el personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de una clínica privada de la ciudad de Santa Marta. Investig. Enferm. Imagen Desarr. ISSN 0124-2059 16 (1) : 87-99,. 2014 enero - junio ;(http://www.index-f.com/invenf/16pdf/16087.pdf).
25. Meza A, Linares S. Tesis Mobbing Laboral y Calidad de Vida en Enfermeras del servicio de emergencia del Instituto Materno Perinatal Lima-Peru 2017. ed.: Universidad Norbert Wiener; 2018. repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1874/TITULO%20-%20Linares%20Rios%2c%20%20Simith.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Sánchez F. Calidad de vida laboral del personal de enfermería que rota turnos en un hospital privado: Universidad Autonoma de San Luis Potosi; 2017. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4497>
27. Chávez Y. Calidad de vida profesional y el síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora, en la clínica privada jesús del norte, lima 2018. ed.: Universidad Norbert wiener; 2018. repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1871
28. Sánchez M, Guillen O, Cerna B, Begazo L, Martínez E. Metodología Científica. Aplicación de la cuarta vía. Met Cientí. Colombia 1º edición: Depósito Biblioteca del Perú N° 201911514. Universidad del Pacifico; 2019. <https://campusvirtual.up.edu.pe/Biblioteca/noticias.aspx> ed.

VI. ANEXOS

ANEXO 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE CENTRO QUIRURGICO DE LA CLÍNICA SAN MIGUEL ARCÁNGEL- SAN JUAN DE LURIGANCHO

Yo, _____, peruano con DNI _____

certifico que:

Me ha dado a conocer sobre el propósito y beneficio del estudio, su interpretación, incluyendo limitaciones y riesgos.

Entiendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirar mi consentimiento en cualquier momento. Fui informado de las medidas que se tomaran para

Proteger la confidencialidad de mis resultados.

Estando consciente y aceptando participar en el presente estudio firmo este

Consentimiento Informado.

Firma: _____

Fecha: _____

Del investigado

Dirección del investigado

Celular del investigado

ANEXO 2

CUESTIONARIO

CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE CENTRO QUIRURGICO DE LA CLÍNICA SAN MIGUEL ARCÁNGEL- SAN JUAN DE LURIGANCHO

Mediante la presente les saludo cordialmente, y a la vez solicito su apoyo en el desarrollo del presente cuestionario. Lea cuidadosamente los 35 enunciados. Agradezco su colaboración que permitirá contribuir en la mejora de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería. Estaré regresando por su servicio en aproximadamente 20 minutos. Muchas gracias.

I.DATOS GENERALES:

FECHA:

TIPO DE CIRUGIA QUE MAYORMENTE REALIZA:

NUMERO DE QUIROFANO:

AÑOS DE EXPERIENCIA:

AÑOS QUE TRABAJA DENTRO DE LA INSTITUCION:

EDAD:

SEXO:

II: Instrucciones

Marque con un aspa (X) la respuesta con la que se sienta más identificado:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Nada		Algo			Bastante			Mucho	
APOYO DIRECTIVO										
1. Apoyo de mis compañeros										
2. Satisfacción con el sueldo										
3. Posibilidad de promoción										
4. Apoyo de mis jefes										
5. Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto										
6. Posibilidad de ser creativo										
7. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito										
8. Tengo autonomía o libertad de decisión										
9. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas										
10. Recibo información de los resultados de mi trabajo										
11. Reconocimiento de mi esfuerzo										
12. Variedad en mi trabajo										
MOTIVACION INTRINSECA										

31. Estrés (esfuerzo emocional)										
32. Falta de tiempo para mi vida personal										
33. Incomodidad física en el trabajo										
34. Carga de Responsabilidad										
35. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud										

DIMENSION	PREGUNTAS	ITEMS
Apoyo Directivo	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,	12
Motivación Intrínseca	13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,	11
Cargas de trabajo	24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35	12

	ESCALA DE LIKERT
Nada	1-2
Algo	3-4-5
Bastante	6-7-8
Mucho	9-10

ANEXO 04

Factores Socio demográficos: por Género y Edad

Tabla 1. Factores demográficos calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la clínica San Miguel Arcángel–San Juan de Lurigancho, 2019.

Factores Socio demográficos: por Género y Edad				
Factores Socio demográficos		PROFESIONAL		OR: IC (95%) p(0,05)
		Enfermera	Enfermero	
Género	Femenino	26 (92,9%)	2 (100,0%)	OR: 0.6 IC (95%): 1.8-2.0 p(0,05)
	Masculino	2 (7,1%)	0 (0,0%)	
Total		28 (100,0%)	2 (100,0%)	
		Columnas Genero		OR IC (95%) p(0,05)
		Femenino	Masculino	
Edad	De 24-33	16 (57,1%)	1 (50,0%)	OR: 0.6 IC (95%): 0.8- 1.02 p(0,05)
	De 34-42	12 (42,9%)	1 (50,0%)	
Total		28 (100,0%)	2 (100,0%)	

Tabla 5: Se observa que del 100%(30) de enfermeros(as) que laboran en el centro quirúrgico, el 93.3% (28) son del género femenino, el 6.7%(2) son del género masculino. En relación a la edad el 56.6% de enfermeros se encuentran en el rango de 24 a 33 años y el 43.4% entre las edades de 34 a 42 años.

Tabla 2. Años de Vida laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico en la Clínica San Miguel Arcángel

Años en la		
Institución	Frecuencia	Porcentaje
0	1	3,3
1	7	23,3
2	10	33,3
3	2	6,7
4	2	6,7
5	4	13,3
6	4	13,3
Total	30	100,0

Fuente. Elaboración propia

Interpretación.

En la Tabla 6: se observa que del 100% (30) de enfermeras que laboran en el centro quirúrgico, un 33.3% tienen 2 años de permanencia en la institución, 23.3% un año en la institución. Un 13.3% tienen de 5 y 6 años en la institución, y el 3.3% aún no tiene un año en la institución.

Resultados de la Calidad de Vida Profesional con sus tres dimensiones e indicadores

CVP-35 PREGUNTAS	NADA (1,2)	ALGO (3,4,5)	BASTANTE (6,7,8)	MUCHO (9,10)
APOYO DIRECTIVO				
SATISFACCION CON EL TIPO DE TRABAJO	3.33%	16.67%	46.67%	33.33%
APOYO DE MIS COMPAÑEROS	3.33%	10.00%	50%	36.67%
SATISFACCIÓN CON EL SUELDO	6.67%	46.67%	43.33%	3.33%
POSIBILIDAD DE PROMOCIÓN	3.33%	60%	30%	6.67%
APOYO DE MIS JEFES	6.67%	30%	50%	13.33%
MI EMPRESA TRATA MEJOR LA CALIDAD DE VIDA DE MI PUESTO	0%	16.67%	66.66%	16.67%
POSIBILIDAD DE SER CREATIVO	10.00%	13.34%	43.33%	33.33%
POSIBIIDAD DE EXPRESAR LO QUE PIENSO Y NECESITO	0%	63.33%	33.33%	3.33%
TENGO AUTONIMIA O LIBERTAD DE DECISIÓN	0%	63.33%	33.33%	3.33%

ES POSIBLE QUE MIS RESPUESTAS SEAN ESCUCHADAS Y APLICADAS	3.34%	50.00%	33.33%	13.33%
RECIBO INFORMACIÓN DE LOS RESULTADOS DE MI TRABAJO	0%	26.67%	53.33%	20%
RECONOCIMIENTO DE MI ESFUERZO	6.67%	26.67%	53.33%	13.33%
VARIEDAD EN MI TRABAJO	0%	16.67%	70%	13.33%
MOTIVACIÓN INSTRINSECA				
MOTIVACIÓN (GANAS DE ESFORZARME)	3.34%	10.00%	53.33%	33.33%
CAPACITCIÓN NECESARIA PARA HACER MI TRABAJO	3.33%	16.67%	40%	40%
GANAS DE SER CREATIVO	3.33%	13.34%	43.33%	40%
MI TRABAJO ES IMPORTANTE PARA LA VIDA DE OTRAS PERSONAS	3.33%	26.67%	53.33%	16.67%
CALIDAD DE VIDA DE MI TRABAJO	3.33%	26.67%	50.00%	20%
ESTOY CAPACITADO PARA HACER MI TRABAJO ACTUAL	3.34%	10.00%	43.33%	43.33%
LO QUE TENGO QUE HACER QUEDA CLARO	3.33%	3.34%	30%	63.33%

DESCONECTADO AL ACABAR LA JORNADA LABORAL	13.33%	66.67%	10.00%	10.00%
ME SIENTO ORGULLOSO DE MI TRABAJO	3.33%	16.67%	0%	80%
APOYO DE MI FAMILIA	0%	3.33%	26.67%	70%
APOYO DE LOS COMPAÑEROS (SI TIENE RESPONSABILIDAD)	3.33%	30%	30%	36.67%
CARGA LABORAL				
CANTIDAD DE TRABAJO QUE TENGO	0%	10.00%	56.67%	33.33%
CARGA DE RESPONSABILIDAD	0%	6.67%	40%	53.33%
PRESIÓN QUE RECIBO PARA MANTENER LA CANTIDAD DE MI TRABAJO	0%	10.00%	40%	50%
PRESIÓN RECIBIDA PARA MANTENER LA CALIDAD DE MI TRABAJO	0%	10.00%	36.67%	53.33%
CONFLICTOS CON OTRAS PERSONAS DE MI TRABAJO	46.67%	40%	10.00%	3.33%
INTERRUPCIONES MOLESTAS	60%	33.33%	6.67%	0%
PRISAS Y ABGOBIOS POR FALTA DE TIEMPO PARA HACER MI TRABAJO	20%	53.33%	16.67%	10.00%

ESTRÉS (ESFUERZO EMOCIONAL)	10.00%	23.34%	53.33%	13.33%
FATA DE TIEMPO PARA MI VIDA PERSONAL	16.67%	30.00%	46.67%	6.66%
INCOMODIDAD FÍSICA EN EL TRABAJO	53.33%	30%	13.34%	3.33%
MI TRABAJO TIENE CONSECUENCIAS NEGATIVAS PARA MI SALUD	13.34%	53.33%	30%	3.33%

ANEXO 05: AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



Clínica
San Miguel S.A.C.
Arcángel

CONSTANCIA

La Dirección Médica, deja constancia de la aceptación para que la Lic. Enf. Rossi Reyes Barrionuevo CEP:63217 egresada de la Segunda Especialidad en Enfermería en centro quirúrgico de la Universidad San Martín de Porres realice su proyecto "Calidad de Vida del Profesional de Enfermería" en nuestro Centro Quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel

Se expide el presente a solicitud del interesado para fines que crea pertinentes.

SJL, 15 de Abril del 2019

Jr. Las Gardenias Nº 754 - 760
Urb. Los Jazmines S.J.L.
387-5457 / 387-8953

Email: informes@clnicasanmiguel.pe

www.clinicasanmiguel.pe