

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Unidad de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería

**CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL
HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL II
ESSALUD ILO 2020**

TESIS

Presentada por:

Lic. Luz Fabiola Mestas Bejar

**Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en:
CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

TACNA - PERÚ

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Unidad de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería

**CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN
URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II
MINSA Y HOSPITAL II ESSALUD ILO 2020**

TESIS

Presentada por:

Lic. LUZ FABIOLA MESTAS BEJAR

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en:

CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

Aprobada por Unanimidad, ante el siguiente jurado:

Dra. Carla Patricia Milagros Mori Fuentes
Presidenta

Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar
Miembro

Dr. Wender Florencio Condori Chipana
Miembro

Dra. Elena Cachicatari Vargas de Olgado
Asesora

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento en mi formación profesional.

A mis PADRES.

A mis maestros por compartir sus consejos y sabidurías durante mi carrera.

Lic. Luz Fabiola Mestas Bejar

AGRADECIMIENTOS

A la Segunda Especialidad de Enfermería por brindarme la oportunidad de seguir capacitandome en el área donde trabajo en la actualidad.

Al Hospital II MINSA y Hospital II Essalud Ilo, por haberme brindado las facilidades necesarias para acceder al personal de Enfermería de Urgencias y Emergencias.

A mi Asesora Dra. Elena Cachicatari por haberme guiado en todo momento.

Lic. Luz Fabiola Mestas Bejar

ÍNDICE

| | Pág. |
|--|------|
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO | |
| 1.1. Planteamiento y formulación del problema..... | 3 |
| 1.2. Objetivos | 7 |
| 1.3. Justificación..... | 8 |
| 1.4. Operacionalización de Variables..... | 10 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | |
| 2.1. Antecedentes de la investigación..... | 11 |
| 2.2. Bases teóricas..... | 21 |
| 2.3. Definición conceptual de términos | 37 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN | |
| 3.1. Tipo y Diseño de la Investigación | 38 |
| 3.2. Población y muestra..... | 38 |
| 3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 39 |
| 3.4. Procedimiento de recolección de datos | 41 |
| 3.7. Procesamiento y análisis de datos..... | 41 |
| 3.8. Consideraciones éticas..... | 42 |

| | Pág |
|---------------------------------------|-----|
| CAPÍTULO IV: DE LOS RESULTADOS | |
| 4.1 Resultados | 43 |
| 4.2 Discusión..... | 69 |
| | |
| CONCLUSIONES | |
| RECOMENDACIONES | |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | |
| ANEXOS | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág |
|--|-----|
| TABLA N° 01: CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y LAS CARACTERÍSTICAS SEGÚN DATOS PERSONALES EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL ESSALUD ILO 2020. | 45 |
| TABLA N° 1-A: CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y LAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL ESSALUD ILO 2020. | 48 |
| TABLA N° 1-B: CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y LAS CARACTERÍSTICAS DE CAPACITACIÓN EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL ESSALUD ILO 2020. | 51 |
| TABLA N° 02: CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN SOPORTE INSTITUCIONAL EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL ILO 2020. | 54 |
| TABLA N° 03: CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN URGENCIA Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL ESSALUD ILO 2020. | 56 |
| TABLA N°04: CALIDAD DE VIDA DEL EPRSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN INTEGRACIÓN EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL ESSALUD ILO 2020. | 58 |

| | | Pág |
|-------------|---|-----|
| TABLA N°05: | CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN SATISFACCIÓN EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL ESSALUD ILO 2020. | 60 |
| TABLA N°06: | CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN DE BIENESTAR EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL ESSALUD ILO 2020. | 62 |
| TABLA N°07: | CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN DESARROLLO DEL PERSONAL EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL ESSALUD ILO 2020. | 64 |
| TABLA N°08: | CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL ESSALUD ILO 2020. | 66 |
| TABLA N°09 | CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL ESSALUD ILO 2020. | 68 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | Pág |
|-----------------|---|
| GRÁFICO N° 01: | CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y LAS CARACTERÍSTICAS SEGÚN DATOS PERSONALES EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL ESSALUD ILO 2020 47 |
| GRÁFICO N° 1-A: | CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y LAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL ESSALUD ILO 2020. 50 |
| GRÁFICO N° 1-B: | CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y LAS CARACTERÍSTICAS DE CAPACITACIÓN EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL ESSALUD ILO 2020. 53 |
| GRÁFICO N° 02: | CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN SOPORTE INSTITUCIONAL EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL ILO 2020. 55 |
| GRÁFICO N° 03: | CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN URGENCIA Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL ESSALUD ILO 2020. 57 |
| GRÁFICO N°04: | CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN INTEGRACIÓN EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL ESSALUD ILO 2020. 59 |

| | | Pág |
|---------------|--|-----|
| GRÁFICO N°05: | CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN SATISFACCIÓN EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL ESSALUD ILO 2020. | 61 |
| GRÁFICO N°06: | CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN DE BIENESTAR EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL ESSALUD ILO 2020. | 63 |
| GRÁFICO N°07: | CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN DESARROLLO DEL PERSONAL EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL ESSALUD ILO 2020. | 65 |
| GRÁFICO N°08: | CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL ESSALUD ILO 2020. | 67 |
| GRÁFICO N°09 | CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL ESSALUD ILO 2020. | 69 |

RESUMEN

El presente trabajo titulado tiene como el **objetivo** Determinar la Calidad de vida del personal de Enfermería en Urgencias y Emergencias en el Hospital II MINSA y Hospital II ESSALUD Ilo 2020. La **metodología** es un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal, conformado por una muestra de 30 enfermeras y técnicos de enfermería. Muestra probabilística por intención, el instrumento utilizado fué GOHISALO DE 74 items. **Los Resultados** obtenidos fueron en cuanto a características sociodemográficas; la mayoría de personal son sexo femenino, edad entre 50 años aproximadamente, religion católica, nombrada en un 46,7% en el MINSA y 33.3% en ESSALUD. Resultados encontrados; que la Calidad de vida en el personal de enfermería en las dimensiones de soporte institucional, seguridad es bajo. En la dimensión de Integración, satisfacción y desarrollo es medio y en la dimension de Bienestar de la calidad de vida es alto. **Conclusión:** Que la calidad de vida en el trabajo del personal de Enfermería es en general baja en el Hospital del MINSA y medio en el Hospital de ESSALUD.

Palabra Clave: Calidad de vida, enfermera, urgencias y emergencias

ABSTRACT

The present work entitled will be with the objective of Determining the Quality of life of the Nursing staff in Emergencies and Emergencies at Hospital II MINSA and Hospital II ESSALUD Ilo 2020. The methodology is a quantitative, descriptive, cross-sectional study, made up of a sample of 30 nurses and nursing technicians. Probabilistic sample by intention, the instrument used was GOHISALO DE 74 items. The results obtained were in terms of sociodemographic characteristics; Most of the personnel are female, age between approximately 50 years, Catholic religion, named by 46.7% in MINSA and 33.3% in ESSALUD. Results found; that the Quality of life in the nursing staff in the dimensions of institutional support, security is low. In the dimension of Integration, satisfaction and development it is medium and in the dimension of Well-being the quality of life is high. Conclusion: That the quality of life in the work of the Nursing personnel is generally low in the Hospital of the MINSA and average in the Hospital of ESSALUD.

Keywords: Quality of life, nurse, urgencies and emergencies

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo Determinar la Calidad de vida del personal de Enfermería en Urgencias y Emergencias en el Hospital II MINSA y Hospital ESSALUD Ilo.

Nuestro país no es ajeno a los cambios de la nueva economía, durante los últimos 30 años, el Perú está afrontando cambios sustanciales, no solo lo relacionado al aspecto económico, sino también en lo político, social y cultural como resultado de la globalización, la presencia del avance de la tecnología en los servicios de salud.

La calidad de vida laboral se relaciona con las condiciones del trabajo, los sueldos, relaciones interpersonales en el trabajo, tiempo para realizarse como profesional, influye en la familia la calidad de vida laboral con la calidad de vida personal. A nivel mundial solo el 37% de las enfermeras se encuentran satisfechas desde el punto de vista laboral de su trabajo, en si, y a oportunidades de perfeccionamiento y menos satisfechas con los ascensos y las remuneraciones. En los países latinoamericanos, la insatisfacción laboral está dada principalmente por una baja remuneración económica. La identificación con la profesión y las relaciones profesionales son los aspectos que proporcionan más satisfacción laboral (1)

La calidad de vida en el trabajo centrada en la satisfacción de necesidades personales, laborales y profesionales del trabajador es: de acuerdo a Hellriegel (2) es el grado en que las personas están en posibilidad de satisfacer necesidades personales, laborales y profesionales por medio de su trabajo. Al igual que es un constructo multidimensional relacionado con los aspectos del trabajo que influyen en la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. (3)

El presente estudio consta de cuatro capítulos y está estructurado en CAPÍTULO I: Descripción y Formulación del Problema, Objetivos, justificación, hipótesis y operacionalización de variables; en el CAPÍTULO II: Antecedentes del problema, base teórica; CAPÍTULO III: material y métodos, población y muestra, instrumentos de recolección de datos, procedimiento, procesamiento y análisis; finalmente en el CAPÍTULO IV: Resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones.

Finalmente encontraremos las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. FUNDAMENTOS Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En España el trabajo de la enfermera es de 24 horas al día, obligando a las organizaciones y en consecuencia a sus empleados a someterse a horarios de trabajo que van en contra del ritmo natural de la vida, los horarios de trabajo son complicados que traen consecuencias en la salud física y mental de quienes lo realizan.

En el Perú se puede decir que las condiciones laborales en las instituciones como Minsa, Essalud, Sanidades Militares, Policiales, instituciones privadas como las clínicas, policlínicos, de las enfermeras y el personal en general es caótico, no se respeta la norma mundial de 10 pacientes por enfermera, los mayores problemas a los que nos enfrentamos la condición laboral, inestabilidad laboral, diversas formas de contratos (CAS, por honorarios, contrato por 03 meses, contratos indefinidos etc.) las funciones que desarrolla por otro lado son excesiva de acuerdo a las nuevas normas de protección al paciente, cliente /usuario, la calidad de servicios, derechos del paciente, normas de bioseguridad, Susalud (control), impactan negativamente en el

cuidado y calidad de la vida de los profesionales de enfermería. Según el 2011 el grupo principal de migrantes corresponde a las enfermeras de sexo femenino cuyos destinos son países de Europa, EEUU, Canadá, Chile, Argentina.

El tiempo dedicado al paciente es escaso por contar con servicios abarrotados de pacientes de diversos grados de dependencia, con diversas patologías de 3er. Mundo y 1er. Mundo , falta de tecnología actualizada, hospitales con mas de 50 años de antigüedad cumpliendo su vida útil hace muchos años, con nuevas afecciones, patologías que afectan a nuestra población como las enfermedades infectocontagiosas ; zika, chikunguña malaria, fiebre amarilla, dengue, tuberculosis drogo resistente, enfermedades cardiovasculares como ; diabetes, hipertensión, hiperlipidemia otros. Y sobre todo las enfermedades en los niños menores de 5 años con sobrepeso, obesidad, desnutrición, anemia, enfermedades gastrointestinales.

Los profesionales de enfermería en la actualidad siguen buscando nuevas formas de estabilidad laboral para poder mejorar su calidad de vida como tener una casa, comodidades, una familia, tiempo libre para relajarse y de esa manera se trabaja mas de 8 horas diarias, hasta 12 horas en centro sanitarios

El servicio de emergencia y urgencia en el Hospital II del MINSA está ubicado en la Pampa Inalámbrica con 6 años de funcionamiento luego de ser trasladada de su anterior instalación en Jhon F. Kennedy; brinda cuidado a las persona , familia y comunidad que no cuenta con seguros que son mas o menos al 60% de la población total de la localidad motivo el cual cuenta con los siguientes ambientes; tópico para atención de medicina con tres camillas, un ambiente para atención de pediatría y un tópico de Gineco obstetricia, un ambiente de oficina SIS, una sala de espera, un ambiente de Shock Trauma con una unidad y Observación con 06 camas para pacientes varones y mujeres, 05 cunas para atención de pacientes de pediatría con horarios de turnicidad 06 horas turno diurno y 12 horas de noche, 36 horas semanales y 150 mensuales, y las patologías mas frecuentes son; Enfermedades Respiratorias, Diabetes Mellitus, Síndrome Doloroso Abdominal, Hipertensión Arterial y Accidente de transito.

En el servicio de emergencia y urgencias en el Hospital de Essalud esta ubicada en el Puerto de Ilo en el Jirón Miramar para dar cuidados a asegurados , con 06 Camas de observaciones para hombre y mujeres, 01 unidad para shock trauma y un ambiente de Tópico para tratamiento con alta tecnología para el nivel de hospital, las patologías mas frecuentes son ; Diabetes Mellitus, Hipertensión

arterial, insuficiencia Renal, Cardiopatías y Accidente de Tránsito los horarios del personal es de 06 horas, (mañana, tarde) y de noche son 12 horas de trabajo.

Por todo lo antes expuesto, por la repercusión que tiene Este estudio para la calidad de los servicios que prestan las instituciones, se decidió realizar esta investigación.

Formulación Del Problema

¿Cuál es la calidad de vida según las dimensiones en el personal de enfermería en urgencia y emergencias en el Hospital II MINSA y Hospital II ESSALUD Ilo 2020?

Problemas secundarios:

- a) ¿Cuál es la calidad de vida sobre la dimensión institucional, seguridad en el personal de enfermería en urgencias y emergencias en el Hospital II MINSA y Hospital II ESSALUD Ilo 2020?
- b) ¿Cuál es la calidad de vida sobre la dimensión de Integración, satisfacción en el personal de enfermería en urgencias y emergencias en el Hospital II MINSA y Hospital II ESSALUD Ilo 2020?

- c) ¿Cuál es la calidad de vida sobre la dimensión de bienestar y desarrollo en el personal de enfermería en urgencias y emergencias en el Hospital II MINSA y Hospital II ESSALUD Ilo 2020?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo general:

Determinar la Calidad de vida del personal de Enfermería en Urgencias y Emergencias en el Hospital II MINSA y Hospital II ESSALUD Ilo 2020.

1.2.2. Objetivos específicos:

- Establecer las características socio demográficas del personal de Enfermería en urgencias y emergencias en el Hospital II MINSA y Hospital II ESSALUD Ilo.
- Identificar la calidad de vida en el trabajo según dimensión Institucional del profesional de enfermería en el Hospital II MINSA y Hospital II ESSALUD Ilo.
- Determinar la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Seguridad del profesional de enfermería en el Hospital II MINSA y Hospital II ESSALUD Ilo.

- Determinar la calidad de vida en el trabajo según la dimensión de integración del profesional de enfermería en el Hospital II MINSA y Hospital II ESSALUD Ilo.
- Determinar la calidad de vida en el trabajo según la dimensión satisfacción del profesional de enfermería en el Hospital II MINSA y Hospital II ESSALUD Ilo.
- Determinar la calidad de vida en el trabajo según la dimensión bienestar del profesional de enfermería en el Hospital II MINSA y Hospital II ESSALUD Ilo.
- Determinar la calidad de vida en el trabajo según la dimensión desarrollo del personal del profesional de enfermería en el Hospital II MINSA y Hospital II ESSALUD Ilo.
- Determinar la calidad de vida en el trabajo según la dimensión administración del tiempo libre del profesional de enfermería en el Hospital II MINSA y Hospital II ESSALUD Ilo.
- Identificar la calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería en urgencias y emergencias en el Hospital II MINSA y Hospital II ESSALUD Ilo.

1.3. JUSTIFICACIÓN:

La enfermera es una de las profesionales que labora en un servicio de salud las 24 horas al día, 365 días al año con múltiples funciones

como la docencia, investigación, asistencial y comunitaria. El trabajo es de mucha responsabilidad, muy complejo y de coordinaciones.

Aporte teórico: por su aporte teórico permitirá identificar y sintetizar la información sobre la calidad de vida laboral y sus dimensiones, creando un debate académico con los resultados obtenidos en investigaciones y evidenciar resultados en la realidad del sur del país.

Aporte metodológico: por su aporte siendo un trabajo descriptivo, los resultados sobre calidad de vida en el personal de enfermería, los datos obtenidos serán descritos y servirán para otros trabajos como base metodológica.

Aporte práctico: los resultados de la presente investigación reflejarán la realidad de la calidad de vida profesional de las enfermeras como las condiciones de trabajo, permitirá comparar realidades en dos escenarios de área hospitalaria, y así promover cambios positivos para la profesión de enfermería y buscar conceptos y marco teórico que ayuden al desarrollo de la profesión.

La 2da. especialidad de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud, será beneficiada en incrementar el número de investigaciones aportados por los estudiantes de dicha casa de estudios

1.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DIMENSIONES | INDICADOR | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-------------------------------|---|--|---|--|
| Calidad de vida en el trabajo | Bienestar que puede ser experimentado por los individuos y representa la suma de sensaciones subjetivas y personales del "sentirse bien" (1). | 1-SopORTE Institucional para el trabajo: elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporte al empleo. | Proceso de trabajo Supervisión Apoyo de los superiores. Reconocimiento institucional Autonomía | 0- 19 bajo 20-38 medio 35- 56 alto |
| | | 2-Seguridad en el trabajo: se refiere a las características del empleo que se relacionan con las condiciones que brindan al trabajador, firmeza en su relación con la institución. | Ingresos Insumos Capacitación Derechos contractuales | 0- 20 bajo 21-40 medio 41-60 alto |
| | | 3-Integración al puesto del trabajo: es la inserción del trabajador en el trabajo como uno más de sus partes, en total correspondan. | Pertinencia Motivación Ambiente del trabajo | 0- 13 bajo 14-27 medio 28-40 alto |
| | | 4-Satisfacción: La concepción de la satisfacción en el trabajo, como una actitud, se distingue básicamente de la motivación para trabajar en que esta última se refiere a disposiciones de conducta | Motivación para el trabajo. Percepción favorable | 0- 15 bajo 16-29 medio 30-44 alto |
| | | 4-Bienestar logrado a través del trabajo: Se entiende como el estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir. | Autorrealización Identificación con la institución Beneficios para otros Disfrute del trabajo Satisfacción con viviendas Salud y nutrición | 0-15 bajo 16-29 medio 30-44 alto |
| | | 5-Desarrollo personal del trabajador: Proceso de incremento de aspectos personales del trabajador relacionados con su trabajo. | Logros Expectativas Seguridad personal | 0-11 bajo 12-21 medio 22-32 alto |
| | | 6-Administración del tiempo libre: forma en que se disfruta la vida en el horario en que no se realiza actividades laborales | Planificación del tiempo libre Equilibrio entre trabajo y vida | 0-7 bajo 8-13 medio 14-20 alto |

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Para esta investigación se usaron diversos trabajos relacionados a la Prácticas, las cuales serán de vital importancia para realizar la discusión y comparación de resultados, estos son los siguientes:

Ramos E. (2), en su estudio Titulado. Satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017. El objetivo del presente trabajo es determinar la relación entre la satisfacción laboral y la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017. Teniendo como metodología se diseñó un estudio descriptivo de corte transversal bajo el enfoque cuantitativo. La población incluyó al personal de enfermeras. La muestra fue probabilística, el tamaño fue de 250 y la muestra de estudio fue de 70 según los criterios de inclusión y exclusión. Para la recolección de datos se utilizó el instrumento para medir la satisfacción laboral cual fue el cuestionario de Sonia Palma conformado por 36 ítems con escala de respuesta Likert, y para la variable Calidad de Vida en el Trabajo se utilizó un instrumento de CVP-35 de 35 ítems con escala de respuesta tipo Likert. El análisis

estadístico se realizó a través de software SPSS versión 22. Se utilizaron técnicas de estadística descriptiva. Llegando a la conclusión después que existe relación moderada y significativa entre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017 ($r = 0,650$ y $p = 0,000$).

Peña, R. y colab. (3), en el estudio titulado Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia en un hospital nacional de Lima Metropolitana, 2017. Objetivo principal fue determinar la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima Metropolitana. La metodología usada para el proyecto de investigación es descriptivo, no experimental de corte transversal, para el cual se trabajo con la muestrade 65 enfermeras, instrumento utilizado de CVT-GOHISALO que fue adaptado constando con 07 dimensiones y 74 items.las principales conclusiones fueron; el profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia en un hospital de Lima metropolitana percibe la calidad de vida con un 93,8%. Las dimensiones soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre mas del 70% de los profesionales de enfermería coinciden en una satisfacción media. El 89.2% tiene una alta satisfacción por el puesto

de trabajo y el bienestar logrado a través del trabajo tiene una percepción media y alta con un 56,9% y 43,1% respectivamente. Se concluye que los profesionales de enfermería en su mayoría perciben una calidad media de vida en el trabajo dentro del hospital Nacional de Lima Metropolitana.

Fernández y colab (4), realizaron un estudio en titulado Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia, España (2016) con el objetivo de calcular la calidad de vida profesional del personal enfermero en la unidad de urgencias de un hospital en su tarea de trabajo, a través de 03 dimensiones: apoyo directivo, cargas de trabajo y motivación intrínseca. Metodología: El estudio fue de tipo descriptivo transversal con análisis correlacional, se realizó en la unidad de urgencias de un hospital público español donde se investigó la calidad de vida profesional de los enfermeros. La edad es la variable sociodemográfica que influye en observar su calidad de vida profesional en los enfermeros de urgencias. La calidad de vida profesional se correlaciona con el soporte directivo y la motivación intrínseca, aunque no se relaciona con la carga de trabajo. Para ello se utilizó el cuestionario CVP-35. Los resultados; percibieron una baja calidad de vida profesional de parte de los enfermeros. La conclusión fue: en concordancia con otros estudios, si mejoramos el

apoyo directivo, en relación con los profesionales de enfermería que trabajan en urgencias la percepción de la calidad de vida profesional aumentaría.

Deschamps A. y colab. (5), titulado Influencia de los turnos de trabajo y las guardias nocturnas en la aparición del síndrome de burnout en médicos y enfermeras. España, el objetivo es analizar la evidencia científica existente, la influencia de los turnos de trabajo y las guardias nocturnas en la aparición del síndrome de burnout en médicos y enfermeras. Los resultados mencionan que en los 40 artículos que se revisaron el 40 % corresponde a estudios a enfermeras, médicos principalmente, parece existir una relación de la influencia de los turnos de trabajo y las guardias nocturnas con la aparición del síndrome de burnout, en médicos y enfermeras. Conclusiones fueron identificación de los factores de riesgo psicosocial a los que pueden estar expuestos los médicos permitiera adoptar medidas preventivas, que pueden ser útiles para mejorar la salud y la calidad de vida de este grupo profesional.

Granero, A. (6), cuyo título es Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuesta de mejora. Tesis doctoral Universidad de Barcelona Programa de doctorado en Ciencias Enfermeras Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud. España

(2017). Objetivo: fue evaluar la calidad de vida laboral de las enfermeras de Barcelona, en el contexto de crisis económica contemporánea. Para ello se valora las condiciones de trabajo, bienestar, burnout, engagement y el significado de trabajo. Metodología: investigación mixta, cualitativo, descriptivo y transversal, con un análisis cualitativo de contenido, exploratorio y descriptivo, la muestra fue de 1760 enfermeras de Barcelona. Resultados: en el perfil de la muestra predominaron mujeres (85,9), con una edad media de 41,9 años en ambos sexos, antigüedad en el grado de 13,5 años (95,5%), predominaba enfermeras generalistas (95,5), tienen condiciones de trabajo estables, trabajan jornadas completas, incremento de número de pacientes por enfermera y el aumento de la precariedad laboral.

El impacto bajo en la rotación, los cambios de ámbito de turno y en la pérdida de empleo. Las enfermeras opinan que aumenta su calidad de vida laboral si mejora las condiciones de trabajo destacando entre otros aspectos el entorno, la prevención de riesgos, el respeto, el reconocimiento, la contratación, la conciliación, el tiempo de trabajo. Conclusiones: Aflora una presencia alta de efectos colaterales relacionados con el desagaste (sobrecargas, agotamiento físico, saturación mental y desgaste emocional) además Dolores y tensiones musculares. Las condiciones mejor valoradas fueron entorno social y

el material y las peores valoradas estuvo relacionados con regulación y el desarrollo. De acuerdo al Burnout la dimension afectada era agotamiento y alta eficacia. Mientras que el engagement fue valorado como alto la dedicación y moderado el vigor y la absorción. En general en los últimos años su calidad de vida laboral habia disminuido.

Rivera, R. (7), en el estudio cuyo título es Calidad de vida laboral del personal de enfermería en una institución de salud privada en México. (2018). El objetivo: evaluar el nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería en areas hospitalarias de una institución de salud privada. Método: Investigación cuantitativa, descriptiva, transversal, prolectivo, observacional a 100 enfermeras en hospitalización tomando en cuenta estado civil, nivel academico, sexo, turno y servicio con el instrumento CTV-GOHISALO diseñado por personal sanitario. Resultados: el 70% presento un nivel medio de calidad de vida laboral, mientras que el 30% manifiesta un nivel alto. Predomina el sexo femenino, la edad del personal fue de 33,8 años a un máximo de 50 años. La calidad de vida laboral del personal de enfermería y el estado civil se encuentra que sí existe diferencia estadísticamente significativa. Conclusiones: la evidencia demuestra que el personal de enfermería en las áreas de hospitalización en instituciones de salud privada en cuanto a su nivel de calidad de vida laboral se encuentra a partir del nivel medio.

Neves, E. (17), en la investigación titulada Fatiga por compasión en enfermeros de un servicio hospitalario de urgencias y emergencias de adultos. en Brazil (2019). El presente trabajo con el objetivo evaluar el nivel de fatiga por compasión de los enfermeros y su asociación con las características sociodemográficas/ profesionales, el método se trata de un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal en 87 enfermeras. Los resultados obtenidos fueron que la satisfacción de compasión alcanza medias elevadas, seguida de burnout y de estrés traumático secundario y la conclusión es que existe fatiga por compasión en gran porcentaje de los enfermeros con niveles elevados de burnout y de estrés traumático secundario, la fatiga depende de factores individuales como edad, sexo, experiencia profesionales y actividades de ocio.

Gonzales G. (20) en el estudio titulado Percepción de calidad de vida de trabajadores de una Institución Universitaria Colombiana, en (2019) el objetivo fue evaluar la percepción de calidad de vida en adultos trabajadores de una Institución Universitaria. El método es descriptivo evaluativo, diseño de campo, cuantitativo, con una población de 204 trabajadores de planta con una muestra de 50 de ellos. Se utilizó la escala de Calidad de vida profesional (CVP-35) cuyos resultados se encontró de 38% de los adultos consideraron

que hay bastante carga laboral, el 34 % señalaron que existe bastante motivación intrínseca y concluyen a que apesar de que hay bastante carga laboral, la motivación intrínseca y el apoyo directivo son elementos compensadores en la calidad de vida en el adulto.

Granados, Isabel (8), en el estudio titulado Calidad de vida laboral; historia, dimensiones y beneficios en Lima-Perú (2011). El propósito de este trabajo consiste en realizar una recopilación teórica de la historia de la calidad de vida laboral, así como de los diversos conceptos que se han elaborado en torno a ella. Para ello, se realiza una revisión de los trabajos más destacados. Asimismo, se estudian los dos amplios grupos de dimensiones que se relacionan a la CVL: las condiciones objetivas y las condiciones subjetivas, se detalla cada uno de los componentes de ambas dimensiones. Por último, se lista los diversos beneficios que trae consigo la implementación de programas de CVL en la empresa.

Adanaqué, J, Reynoso, A. (9), en el estudio Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima 2020. El objetivo fue determinar los factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada de Lima. Metodología: es un estudio cuantitativo,

correlacional, corte transversal, la muestra estuvo conformada por 109 profesionales de enfermería, se utiliza un cuestionario de "CVT_GOHISALO". Los resultados muestran que el 76,1% de los profesionales de enfermería presentan calidad de vida media en el trabajo, el 16,5% es alta y el 7,3% es baja. En cuanto a la asociación de los factores sociolaborales y la calidad de vida en el trabajo se encuentra que el 39,4% con bajo apoyo social presenta calidad de vida baja, el 26,6% con alto apoyo social presenta calidad de vida alta. El 26,6% con alto apoyo social presenta calidad de vida alta; el 50,5% con alta discriminación, presenta calidad de vida baja, el 18,3% que no sufre discriminación tiene calidad de vida alta. Conclusiones que existe asociación significativa entre los factores sociolaborales y la calidad de vida en el trabajo de los profesionales de enfermería.

Yupanqui, T (18), el estudio titulado Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de Emergencia del INEN. Perú (2019). El objetivo es determinar la calidad de vida laboral en el profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Instituto de Enfermedades Neoplásica-2019, el Método es un estudio cuantitativo, es de corte transversal, diselo no experimental, la población estuvo conformado por 60 enfermeras. Los resultados el 71,7% de los profesionales de enfermería perciben una calidad de vida profesional media. Las conclusiones: se determino que los

profesionales de enfermería perciben una calidad de vida profesional media en el servicio de emergencia del INEN.

Morales, E. (19), Síndrome de Burnout y calidad de vida profesional en el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un Hospital del Nivel II, Callao. Universidad Norbert Wiener. Perú (2020). El objetivo es determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y calidad de vida profesional del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia, en cuanto a los instrumentos se emplearon para el Síndrome de Burnout el cuestionario Inventario de Burnout creado por Maslach (MBI) y para la Calidad de Vida profesional el (cuestionario CVP 35) creado Karasek R. La muestra es igual a la población y está constituida por 75 personas que conforman el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de nivel II. Resultados: La correlación entre las variables del Síndrome de Burnout y la Calidad de Vida Profesional según el Rho de Spearman -0.83 , estadísticamente muestran que existe una relación fuerte e inversa entre el Síndrome de Burnout y la calidad de vida en el personal de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia. Conclusiones: El Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia se encuentra en un grado de asociación fuerte con la Calidad de Vida Profesional, debido a que el personal de enfermería manifiesta con

31% un Síndrome de Burnout alto, y con un 32% Síndrome de burnout medio, y en la Calidad de Vida Profesional manifiesta CVP regular con un 49%.

2.2. BASES TEÓRICAS

Calidad de vida se define como un sentimiento de bienestar que se deriva del equilibrio que el individuo percibe asociado a la carga de la profesión y los recursos psicológicos, organizacionales y relacionales de que dispone para afrontarlos.

La importancia de la satisfacción laboral y la calidad de vida profesional son conceptos discutido universalmente. valorado la importancia y el carácter innovador de este concepto a nivel mundial, así como sus limitaciones. Por lo tanto, entender la salud mediante estudios que midan la satisfacción y la calidad de la vida de los trabajadores es fundamental para vigilar y fomentar la salud laboral, especialmente en los profesionales de enfermería que trabajan con paciente en situaciones de urgencia en cualquier país.

Según la OMS, la calidad de vida es la percepción que el individuo tiene de su lugar de existencia en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus expectativas, sus

normas, sus inquietudes; se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos de su entorno. La OMS incluye todo el sistema personal, social y laboral de la persona, en toda una balanza, comparando los factores que más afectan para mejorar la calidad del trabajador (10).

Gomez define percepción de la calidad de vida como una evaluación subjetiva, con dimensiones positiva y negativas, arraigada a un contexto social, cultural y social; concepto que dependerá de las expectativas de vida de cada individuo; por lo tanto, lo que unos perciben como calidad de vida adecuada, otros pueden considerarla inadecuada (21)

DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA:

Categorías de indicadores de la calidad de vida laboral

- Indicadores individuales:
 - Satisfacción laboral
 - Expectativas, motivación
 - Actitudes y valores hacia el trabajo

- Implicación compromiso, centralidad del trabajo
- Calidad de vida laboral percibida.

- Medio ambiente de trabajo:
 - Condiciones de trabajo
 - Diseño ergonómico
 - Seguridad e higiene
 - Nuevas tecnologías
 - Análisis de puestos
 - Características y contenido del trabajo

- Organización:
 - Organización del trabajo, efectividad y productividad
 - Organigrama, estructura y funcionamiento
 - Cultura y cambio organizacional
 - Participación y toma de decisiones
 - Factores psicosociales
 - Aspectos sociales, comunicación, clima laboral.

- Entorno sociolaboral:
 - Calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores
 - Condiciones de vida, prejubilación, estilos de vida
 - Variables sociodemográficas

- Factores socio-economicos: políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral.
- Factores de riesgos laborales

Calidad de vida:

Percepción por parte de los individuos o grupos de las facilidades que se les brinda en la satisfacción de sus necesidades y no se les niegan oportunidades para alcanzar un estado de felicidad y realización personal (11)

Es la sensación de bienestar que puede ser experimentada por los individuos y representa la suma de sensaciones subjetivas y personales del “sentirse bien” (12)

Calidad de vida profesional en trabajadores de salud:

La calidad de vida profesional en los trabajadores de salud es la experiencia de bienestar secundaria a la percepción de equilibrio entre las demandas de un trabajo profesional sanitario y los recursos disponibles para afrontarlas ya que hoy en día los profesionales de la salud están sometidos a una gran sobrecarga asistencial (10).

Calidad de vida en el trabajo (11):

Es multidimensional debido a que abarca diversas condiciones

relacionadas con el trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. El CVL es considerada un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral se configura objetiva y subjetiva, tanto en los aspectos operativos como relacionados. Esta perspectiva trata de reconciliar los aspectos del trabajo relacionados con las experiencias humanas y con los objetivos organizacionales.

Dimensiones de la calidad de vida:

Soporte Institucional en el trabajo: elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporta el empleo, como:

- a) Procesos de trabajo: actividades o tareas que se deben a realizar con motivo del puesto de trabajo.
- b) Supervisión labora: conjunto de actividades que se realizan por los superiores jerárquicos para la verificación del cumplimiento de las actividades laborales por parte del trabajador.
- c) Apoyo de los superiores par la realización del trabajo: condiciones brindadas en el lugar de trabajo dadas por la actitud de los superiores jerárquicos, que brindan sostén al trabajador para desempeñar y continuar sus actividades laborales y que inciden en su desempeño.

-Seguridad en el trabajo: se refieren a las características del empleo

que se relacionan con las condiciones que brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución e incluye la satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos de trabajo, ingresos o salarios, los insumos para la realización del trabajo, los derechos contractuales de los trabajadores y el crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación.

-Integración al puesto de trabajo: Es la inserción del trabajador en el trabajo como una más de sus partes, en total correspondencia; incluye aspectos de pertinencia, motivación y ambiente de trabajo, entendidos como:

a) Pertinencia: La relación que debe existir de manera lógica, como propia de la relación laboral entre el puesto de trabajo con la preparación académica y el respeto de los derechos laborales.

b) Motivación: La fuerza positiva que impulsa al trabajador a continuar con su empleo persiguiendo el logro de objetivos comunes con sus compañeros de trabajo y poniendo de manifiesto el interés por el trabajo y su disposición para el trabajo.

c) Ambiente de trabajo: Las circunstancias que rodean al trabajador en su lugar de trabajo relacionándose principalmente con su convivencia con el resto de trabajadores, en cuanto a

evaluación del trato con sus compañeros y de sus subordinados.

-Satisfacción por el trabajo: La concepción de la satisfacción en el trabajo, como una actitud, se distingue básicamente de la motivación para trabajar en que esta última se refiere a disposiciones de conducta; es decir, a la clase y selección de conducta, así como su fuerza intensidad, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él.

-Bienestar logrado a través del trabajo: El desarrollo es una experiencia de interacción individual y grupal, a través de la cual los sujetos que participan en ella desarrollan y optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones". Esto permite que el individuo conozca más, no solo de sí mismo, sino también de sus compañeros de grupo con el objeto de crecer y ser más humano.

-Desarrollo personal del trabajador: Se refiere a la existencia de oportunidades que la organización ofrece al trabajador para aplicar y desarrollar sus habilidades en el trabajo, permitiéndole aprender conocimientos y desarrollar nuevas habilidades o reforzar aquellos que hayan sido adquiridos con anterioridad y que sean útiles para su

desempeño y desarrollo laboral con la posibilidad de ascender de puesto de acuerdo a las capacidades, conocimientos, resultados y méritos laborales del trabajador contribuyendo a que el empleado tenga una carrera y perspectiva laboral de largo plazo en la organización.

-Administrar el tiempo libre: La administración del tiempo se debe conceptualizar como una manera de ser y una forma de vivir. Hoy, se puede considerar al tiempo como uno de los recursos más importantes y críticos de los ejecutivos

-Administración del tiempo libre: La administración del tiempo se debe conceptualizar como una manera de ser y una forma de vivir. Hoy, se puede considerar al tiempo como uno de los recursos más importantes de los ejecutivos.

Teoría del Modelo de Chan y Wyatt:

Chan y Wyatt, que la calidad de vida en el trabajo se debe observar en un enfoque de satisfacción de necesidades es, decir, cuanto mayor sea la percepción de calidad de vida en el trabajo más de las seis necesidades serán satisfechas mediante la experiencia laboral. Para probar su modelo, los autores evaluaron a trabajadores del giro bancario, financiero, de

seguros y exportación de diversas empresas de Shanghái, cuyos hallazgos sustentan su hipótesis (14).

El modelo retoma el enfoque de Sirgy, cuyos principios son el modelo de transferencia y de satisfacción de necesidades. Se debe mencionar que los autores modificaron el modelo quedando en un total de seis necesidades de satisfacción de los siete originales. Las necesidades son:

- Satisfacción de las necesidades de salud y seguridad hace referencia a la protección contra las enfermedades y lesiones en el trabajo y fuera del trabajo.
- Satisfacción de las necesidades económicas y familiares se enfoca a la seguridad en el empleo y otras necesidades familiares, como suficiente tiempo de trabajo para atender las necesidades de la familia.
- Satisfacción de necesidades sociales.
- Satisfacción de las necesidades de estima, como reconocimiento y apreciación de la obra de uno, tanto dentro como fuera de la organización
- Satisfacción de necesidades de actualización.
- Satisfacción de las necesidades de conocimiento, siendo estas aprender a mejorar las habilidades del trabajo y las competencias profesionales.

Como síntesis de este trabajo, se concluyen en que la literatura en materia de calidad de vida en el trabajo se caracteriza por estudiar las variables involucradas en este constructo, mientras que otros tienden a priorizar las características personales de los individuos. (15)

Teoría del déficit de autocuidado: Dorothea E Orem: el modelo que proponen Orem es considerando como una de las grandes teorías de Enfermería, ya que se desarrolla con base en un modelo conceptual rico en fundamentos científicos.

Conceptos destacados: algunos requisitos del autocuidado que Orem sugiere son los siguientes:

- Proponer aire, agua y alimento suficientes
- Eliminar adecuadamente
- Mantener equilibrio entre actividad y reposo
- Mantener el equilibrio entre la soledad e interacción social.
- Procurar el desarrollo personal

Las demandas del organismo se satisfacen con el cuidado terapéutico, por tanto, el déficit de autocuidado se produce cuando las actividades realizadas por el individuo no son suficientes para satisfacer las demandas de su organismo.

El cuidado de Enfermería se orienta a conocer, apoyar y satisfacer las demandas de autocuidado terapéutico. Los sistemas de Enfermería se convierten en acciones prácticas deliberadas para proporcionar cuidados de enfermería (16).

Como método de ayuda de la atención de enfermería. Orem sugiere que cuando sea necesario se debe actuar por otros, orientar siempre, ofrecer y proporcionar apoyo, mantener el equilibrio con el entorno y practicar la docencia. Según Orem, el cuidado de sí mismo: con tres tipos:

- Requisitos universales: son comunes a todos los seres humanos durante la etapa del ciclo vital
- Cuidado de sí mismo. Están asociados a los procesos de desarrollo y que pueden afectar la salud. La atención de enfermería se orienta a la creación y mantenimiento de las condiciones vitales que promueven el desarrollo y maduración de las etapas.
- Cuidado de sí mismo por desviación de la salud: se presentan con la existencia de defectos genéticos, de constitución y estructura relacionada con sus efectos. Atención de Enfermería a los problemas presentados por la enfermedad en cambios

obvios en la estructura física, hábitos y dependencia parcial o total.

Ley del enfermero peruano:

Art. 2ª Rol de la profesión de la enfermera

La enfermera como profesional de la ciencia de la salud participa en la prestación de los servicios de salud integral, en forma científica, tecnológica y sistemática, en los procesos de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, mediante el cuidado de la persona, familia y la comunidad, considerando el contexto social, cultural, económico, ambiental y político en el que se desenvuelve, con el propósito de contribuir a elevar la calidad de vida y lograr el bienestar de la población (13).

Artículo 15º.- Capacitación Complementaria de la Enfermera(o)

La enfermera(o) deberá ser capacitada por un centro laboral con el creditaje académico por año, necesario para su certificación y recertificación, según lo que señale el Reglamento de la presente Ley. Las horas dispuestas para su capacitación a cargo del empleador podrán ser contabilizadas dentro de la jornada laboral, de acuerdo a lo que disponga el Reglamento (13).

Artículo 16º.- Estudios de Especialización

La enfermera(o) tendrá la opción de continuar estudios de especialización en las diferentes áreas de Enfermería aprobados por el Colegio de

Enfermeros del Perú. Cuando la especialización esté solventada por el propio profesional el empleador podrá otorgar la licencia con o sin goce de haber por el tiempo que duren los estudios de especialización (13).

Art.17^a Jornada laboral

La jornada laboral de la enfermera(o) tendrá una duración máxima de treinta y seis horas semanales o su equivalente de ciento cincuenta horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna. El descanso remunerado correspondiente a los días feriados no laborables será contabilizado dentro de la jornada asistencial semanal o mensual en la forma que disponga el Reglamento (13).

Artículo 18^o.- Sobretiempos y Descansos Remunerados

El tiempo de trabajo que exceda la jornada laboral establecido en el párrafo anterior será considerado como horas extraordinarias, debiendo remunerarse en la forma correspondiente. El trabajo prestado en los días que corresponden al descanso semanal y a los días feriados no laborables, sin descanso sustitutorio, da derecho a la enfermera(o) a percibir adicionalmente el pago de la remuneración que corresponde a dicha labor con una sobretasa al 100%, siempre que cumpla con los requisitos previstos en el Reglamento (13).

Artículo 19º.- Entrega de Servicio

La continuidad de la atención de Enfermería exige la entrega del servicio entre los profesionales que se relevan en cada turno. (13)

Reglamento de la ley del trabajo de la enfermera(o) (13), en sus artículos:

Artículo 5º.- Del cuidado integral de enfermería

El cuidado integral de enfermería se brinda en las siguientes áreas:

a) ÁREA ASISTENCIAL: Mediante la interacción enfermera(o)

- Usuario, determinando e implementando los cuidados que aseguren el proceso de promoción, prevención, mantenimiento, recuperación y rehabilitación de la salud en todos los servicios intra-extra hospitalarios y en los que sean necesarios.

b) ÁREA ADMINISTRATIVA: Aquí se desarrollan procesos dirigidos a:

- Planificar, organizar, dirigir, supervisar y evaluar el producto de los servicios de enfermería en todos los establecimientos dedicados a la atención de la salud y otros afines.

- Administrar los centros de formación profesional de pre y postgrado de enfermería y de formación de personal técnico y auxiliar de enfermería.

Dedicada a programar, organizar, desarrollar y supervisar actividades de educación y capacitación en salud dirigida a:

- La formación de enfermeras(os)
- La capacitación de enfermeras(os)
- La educación continúa en enfermería
- La formación y educación continúa del personal Técnico, auxiliar de enfermería y otros fines
- La participación en la formación de otros Profesionales
- La educación sanitaria a la persona, la familia y la Comunidad.

d) ÁREA DE INVESTIGACIÓN: El trabajo en esta Área está dirigido a:

- Realizar y/o participar en estudios de investigación en el área de su competencia, contribuyendo al mejoramiento de la salud y la calidad de vida de la sociedad.
- Formular y desarrollar con el equipo multidisciplinario, planes, programas y proyecto en el campo de la salud para la solución de problemas de la sociedad.

EMERGENCIA

Una emergencia es una situación crítica de peligro evidente para la vida del paciente y que requiere una actuación inmediata

Según la Asociación Médica Americana (A.M.A.) la Emergencia “es aquella situación urgente que pone en peligro inmediato la vida del paciente o la función de un órgano”.

O sea que, una Emergencia Médica es una situación crítica de riesgo vital inminente, en la que la vida puede estar en peligro por la importancia o gravedad de la condición si no se toman medidas inmediatas. En estos casos el Centro de Operaciones de Acudir despacha rápidamente una ambulancia UTIM (Unidad de Terapia Intensiva Móvil) con un equipo de médico y paramédico. De ser necesario la complementa con otro paramédico u otro móvil de apoyo, todo lo necesario para garantizar la asistencia eficiente y cordial que todo paciente se merece.

URGENCIAS

Una urgencia se presenta en aquellas situaciones en las que se precisa atención inmediata.

Según la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) la definición de Urgencia es “la aparición fortuita (imprevisto o inesperado) en cualquier lugar o actividad de un problema de causa diversa y gravedad variable que

genera la conciencia de una necesidad inminente de atención por parte del sujeto que lo sufre o de su familia”.

Una Urgencia es una situación en la cual no existe riesgo inminente de muerte, pero se requiere asistencia médica en un lapso reducido de tiempo según la condición para evitar complicaciones mayores. Para lo cual el Centro de Operaciones de Acudir coordina el envío de una ambulancia UTIM y un equipo de profesionales en forma urgente.

2.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE TÉRMINOS

a) Calidad de vida:

Percepción por parte de los individuos o grupos de las facilidades que se les brinda en la satisfacción de sus necesidades y no se les niegan oportunidades para alcanzar un estado de felicidad y realización personal (11)

b) Calidad de vida en el trabajo:

Es multidimensional debido a que abarca diversas condiciones relacionadas con el trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral (11)

c) Satisfacción por el trabajo:

Proceso de incremento de aspectos personales, relacionados con su actividad laboral (12)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio es de enfoque cuantitativo, descriptivo, de diseño no experimental transversal, dado que los datos obtenidos son susceptibles a medición.

Descriptivo: busca especificar propiedad, características y rasgos importantes.

Transversal: Porque la información se da en un momento en el tiempo.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA:

La presente investigación es de tipo básica.

Población:

Son todos los profesionales de enfermería que labora en el servicio de Emergencias y Urgencias del Hospital II MINSA y Hospital ESSALUD Ilo, siendo un total de 30 enfermeras y técnicos de enfermería.

Muestra:

Para el estudio la muestra es por conveniencia, no probabilística por intención, en todo el personal de enfermería del servicio de Urgencias y

Emergencias del Hospital II MINSA y el Hospital II ESSALUD Ilo que constituyen 30 personas.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

Criterios de inclusión:

- Personal profesional que acepte voluntariamente el estudio.
- Personal profesional de ambos sexos en los servicios de urgencias y emergencias del Hospital.

Criterios de exclusión:

- Personal profesional de otros servicios

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que se empleo para recolectar la información fue el cuestionario sobre Calidad de vida.

Instrumento N° 01:

Variable General: Calidad de vida en el trabajo- Calidad de vida de Gohisalo de 74 items, en la modalidad de autoadministrado, fue un cuestionario entregado al personal de enfermería de emergencia y urgencia.

RANGO GENERAL: Calidad de vida

56- 191 Bajo

192- 227 Medio

228- 296 Alto (ver anexo 1).

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD:

Validez:

Se Estableció a través de 5 expertos especializados en el tema de estudio, considerando los indicadores de claridad de la redacción, objetividad, pertinencia, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia interna, metodología, inducción a la respuesta y lenguaje Cuyo resultado fue (ver anexo 2)

Confiabilidad:

La confiabilidad interna es de cada una de las dimensiones en la versión español, alfa de Cronbach, se presenta en la siguiente tabla

| Dimensiones | Items | Alfa de Cronbach |
|---|--|------------------|
| Soporte institucional para el trabajo | 6,19,26,27,28,44,45,46,47,48,49,50,51,52 | .925 |
| Seguridad en el trabajo | 5,7,8,9,10,11,12,13,29,30,31,33,61,63,72 | .884 |
| Integración al puesto por el trabajo | 18,32,36,37,39,40,41,42,43,65 | .852 |
| Satisfacción por el trabajo | 1,2,3,4,15,16,17,20,21,22 | .824 |
| Bienestar logrado a través del trabajador | 23,24,34,35,38,59,60,6,71,73 | .773 |
| Desarrollo personal del trabajador | 53,54,64,67,68,69,70,74 | .784 |
| Administración del tiempo libre | 25,55,56,57,58 | .705 |
| Test completo | 74 items | .961 |

El instrumento es altamente confiable, con un Alfa de Cronbach total de 0,9 así como en cada una de las dimensiones del Instrumento. (ver anexo 3)

3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos del presente trabajo de investigación se consideró los siguientes aspectos:

- Para proceder a recoger la información se inició con los trámites administrativos en el Hospital MINSA y ESSALUD, solicitando el permiso correspondiente.
- Los datos se recolectarán en el mes de diciembre en turnos de la tarde y noche tiempos que eran más factibles de cumplir con el objetivo.
- El tiempo de aplicación del instrumento fué de más o menos 30 a 45 minutos, según sea el caso de tiempo de las enfermeras.

3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

El análisis de datos se realizó: a través del programa SPSS versión 21 en el análisis de los datos se empleó estadísticos como: distribución de frecuencias, y para la discusión de los resultados se utilizó la comparación de los mismos con las conclusiones de los antecedentes y con los fundamentos teóricos en los que se basa el estudio.

3.6. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Se realizó el consentimiento informado a las enfermeras se les explicó en qué consistía la investigación realizada, de acuerdo a las variables de estudio, los objetivos de investigación y la importancia de estos resultados, por lo que han firmado el consentimiento informado. (Ver anexo N°4)

- **Principio de autonomía**

Respetando los valores y opciones personales de las enfermeras, voluntariamente acepten participar de esta investigación.

- **Confidencialidad de datos**

Se indicó a las enfermeras que dichas encuestas eran anónimas y no se utilizaría la información para otros fines que no sea de investigación.

- **Principio de Beneficencia**

El presente trabajo de investigación tuvo la finalidad de establecer, la calidad de vida en las enfermeras para reconocer las debilidades que deberían implementarse más y tomar medidas ante posibles problemas.

- **Evaluación de los beneficios del estudio y sus destinatarios**

Este trabajo de investigación se presentará a los Hospitales en mención para evaluar y mejorar la Calidad de Vida.

CAPÍTULO IV

DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados en tablas y gráficos que corresponden a la información como resultado de la investigación.

TABLA 01
CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y LAS
CARACTERÍSTICAS SEGÚN DATOS PERSONALES EN
URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL
II MINSA Y HOSPITAL II ESSALUD ILO 2020

| DATOS PERSONALES | | HOSPITAL II - MINSA Ilo | | HOSPITAL ESSALUD Ilo | | Total | |
|------------------|------------------|----------------------------|------|-------------------------|------|-------|-------|
| | | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| SEXO | Femenino | 12 | 40,0 | 15 | 50,0 | 27 | 90,0 |
| | Masculino | 3 | 10,0 | 0 | 0,0 | 3 | 10,0 |
| | Total | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 | 100,0 |
| EDAD | De 18 - 29 años | 0 | 0,0 | 2 | 6,7 | 2 | 6,7 |
| | De 30 - 49 años | 8 | 26,7 | 6 | 20,0 | 14 | 46,7 |
| | De 50 a más años | 7 | 23,3 | 7 | 23,3 | 14 | 46,7 |
| | Total | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 | 100,0 |
| RELIGIÓN | Católica | 13 | 43,3 | 15 | 50,0 | 28 | 93,3 |
| | Adventista | 2 | 6,7 | 0 | 0,0 | 2 | 6,7 |
| | Total | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 | 100,0 |
| E. CIVIL | Soltera(o) | 4 | 13,3 | 6 | 20,0 | 10 | 33,3 |
| | Casada(o) | 6 | 20,0 | 9 | 30,0 | 15 | 50,0 |
| | Viuda(o) | 4 | 13,3 | 0 | 0,0 | 4 | 13,3 |
| | Conviviente | 1 | 3,3 | 0 | 0,0 | 1 | 3,3 |
| | Total | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 | 100,0 |
| N. HIJOS | Ninguno | 3 | 10,0 | 4 | 13,3 | 7 | 23,3 |
| | Un hijo | 6 | 20,0 | 2 | 6,7 | 8 | 26,7 |
| | Dos hijos | 3 | 10,0 | 4 | 13,3 | 7 | 23,3 |
| | Tres hijos | 3 | 10,0 | 5 | 16,7 | 8 | 26,7 |
| | Total | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 | 100,0 |
| PROCEDE NCIA | Ilo | 6 | 20,0 | 7 | 23,3 | 13 | 43,3 |
| | Tacna | 7 | 23,3 | 6 | 20,0 | 13 | 43,3 |
| | Total | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 | 100,0 |
| ENFERMEDAD | No | 9 | 30,0 | 12 | 40,0 | 21 | 70,0 |
| | Si | 6 | 20,0 | 3 | 10,0 | 9 | 30,0 |
| | Total | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 | 100,0 |

Fuente: Hospital II ILO MINSA y Hospital ESSALUD Ilo

Elaborado por: Lic. Fabiola Mestas Bejar

DESCRIPCIÓN:

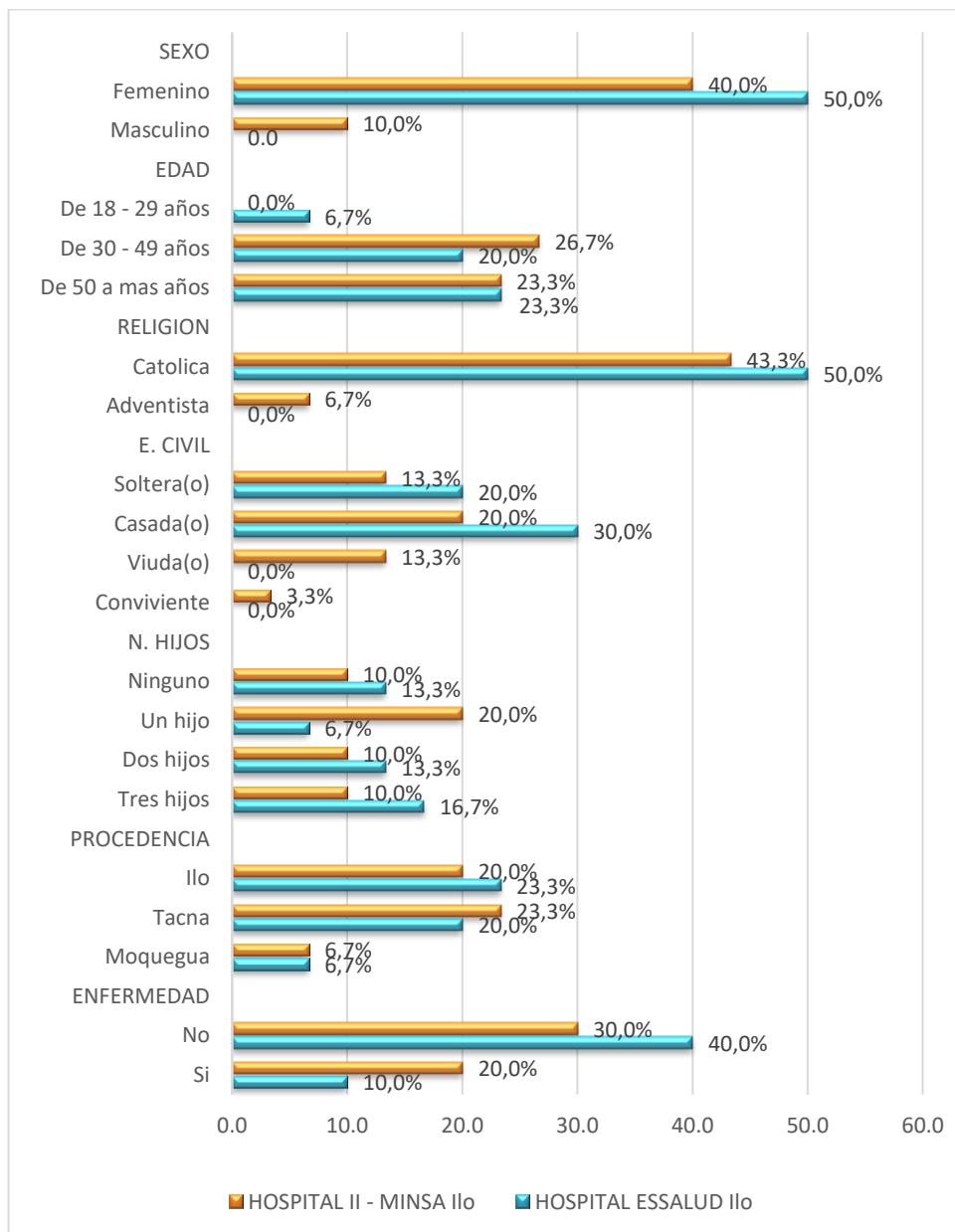
En la presente tabla se aprecia que las características sociodemográficas del personal de enfermería está dado por: el sexo en ambos hospitales son de sexo femenino con un 40 y 50%. La edad se da con el 23,3 % de 50 años a más. En cuanto a la religión católica que se profesa entre el 43,3 al 50% en ambos hospitales.

Estado civil es casado con el 20 y 30% en los hospitales, el número de hijos es 1 hijo el 20% en Hospital MINSA y 3 hijos con el 16,7% en el Hospital ESSALUD.

En cuanto a la procedencia el 23,3% son del Hospital de MINSA y en el Hospital ESSALUD el 23,3% son de Ilo. Y si tienen alguna enfermedad el 30% no tiene ninguna enfermedad en MINSA y el 40 % en el Hospital de ESSALUD no tiene enfermedades.

GRÁFICO 01

CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y LAS CARACTERÍSTICAS SEGÚN DATOS PERSONALES EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL II ESSALUD ILO 2020



Fuente: Tabla N°01

TABLA 1-A
CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y LAS
CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN URGENCIAS Y
EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y
HOSPITAL II ESSALUD ILO 2020

| DEL TRABAJO | | HOSPITAL II - MINSA Ilo | | HOSPITAL ESSALUD Ilo | | Total | |
|-----------------------|-----------------|----------------------------|------|-------------------------|------|-------|-------|
| | | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| TIEMPO DE SERVICIO | Menor de 1 año | 0 | 0,0 | 1 | 3,3 | 1 | 3,3 |
| | De 1 a 5 años | 9 | 30,0 | 9 | 30,0 | 18 | 60,0 |
| | De 6 a 10 años | 0 | 0,0 | 4 | 13,3 | 4 | 13,3 |
| | De 11 a 15 años | 6 | 20,0 | 1 | 3,3 | 7 | 23,3 |
| Total | | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 | 100,0 |
| HORAS QUE TRABAJA | 36 Horas | 0 | 0,0 | 10 | 33,3 | 10 | 33,3 |
| | 37 Horas | 1 | 3,0 | 0 | 0,0 | 1 | 3,3 |
| | 48 Horas | 14 | 46,7 | 5 | 16,7 | 19 | 63,3 |
| | Total | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 | 100,0 |
| REMUNERADA | No | 9 | 30,0 | 14 | 46,7 | 23 | 76,7 |
| | Si | 6 | 20,0 | 1 | 3,3 | 7 | 23,3 |
| | Total | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 | 100,0 |
| CONDICION LABORAL | Nombrado | 14 | 46,7 | 10 | 33,3 | 24 | 80,0 |
| | CAS | 1 | 3,3 | 5 | 16,7 | 6 | 20,0 |
| | Total | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 | 100,0 |

Fuente: Hospital II ILO MINSA y Hospital ESSALUD Ilo.
 Elaborado por: Lic. Fabiola Mestas Bejar

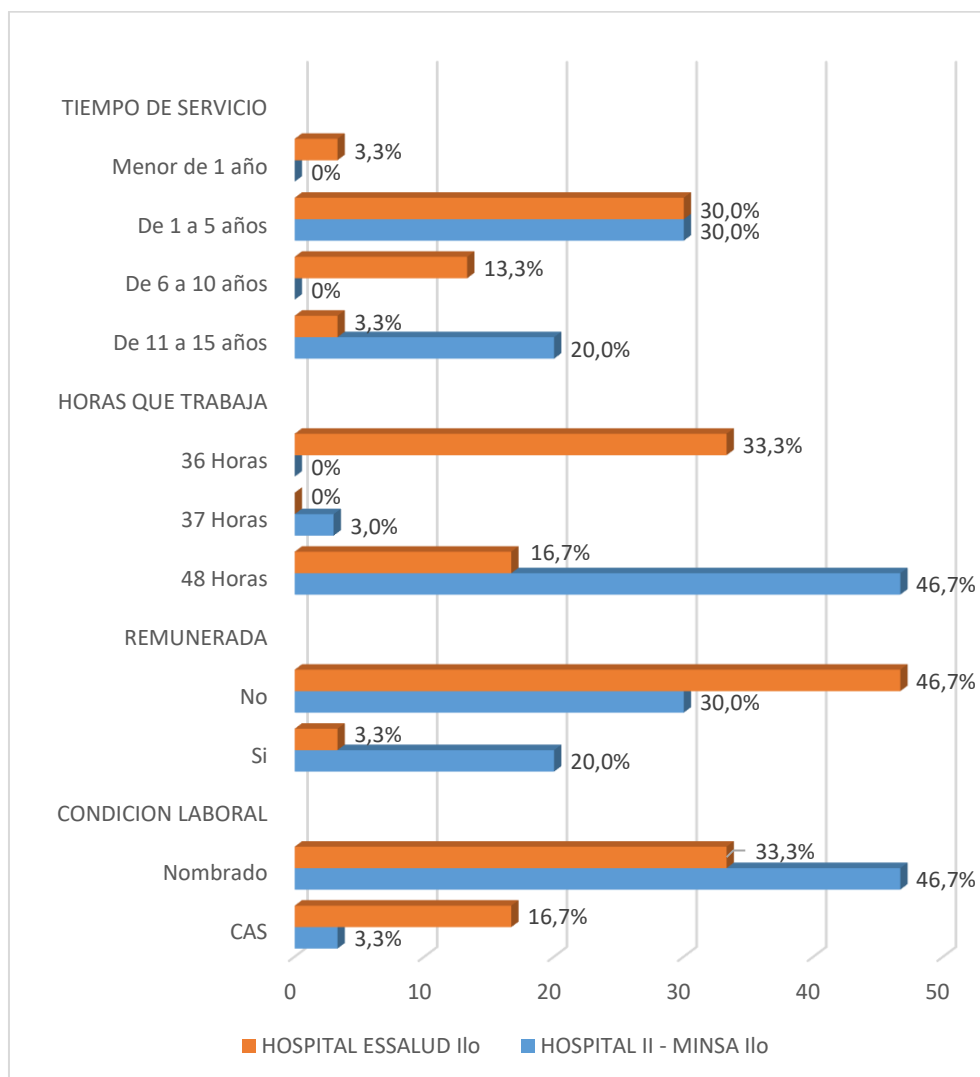
DESCRIPCIÓN:

En la presenta tabla se aprecia que el personal de enfermería en cuanto al tiempo de trabajo en ambos hospitales es de 30% es de 1 a 5 años de trabajo. El horario de trabajo 48 horas en el hospital ILO MINSA con un 46,7% y 33.3% en el hospita ESSALUD. En

cuanto a las actividades remuneradas en el 30,0 % no son adecuadas en Hospital MINSA y el 33,3% tampoco es adecuada. Y por último las condición laborales es el 46,7% son nombradas en el Hospital MINSA y solo el 33,3% nombradas en el Hospital ESSALUD.

GRÁFICO 1-A

CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y LAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL II ESSALUD ILO 2020



Fuente: Tabla N°1-A

TABLA 01-B
CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y LAS
CARACTERÍSTICAS DE CAPACITACIÓN EN URGENCIAS Y
EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA
Y HOSPITAL II ESSALUD ILO 2020

| CAPACITACIÓN | | HOSPITAL II - MINSA Ilo | | HOSPITAL ESSALUD Ilo | | Total | |
|--------------------|-----------------------------|----------------------------|------|-------------------------|------|-------|-------|
| | | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| GRADO ACADEMICO | Técnico de Enfermería | 3 | 10,0 | 7 | 23,3 | 10 | 33,3 |
| | Licenciado de Enfermería | 12 | 40,0 | 8 | 26,7 | 20 | 66,7 |
| | Total | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 | 100,0 |
| ESPECIALIDA D | No | 3 | 10,0 | 6 | 20,0 | 9 | 30,0 |
| | Si | 12 | 40,0 | 9 | 30,0 | 21 | 70,0 |
| | Total | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 | 100,0 |
| MAESTRIA | No | 8 | 26,7 | 14 | 46,7 | 22 | 73,3 |
| | Si | 7 | 23,3 | 1 | 3,3 | 8 | 26,7 |
| | Total | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 | 100,0 |
| DOCTORADO | No | 12 | 40,0 | 15 | 50,0 | 27 | 90,0 |
| | Si | 3 | 10,0 | 0 | 0,0 | 3 | 10,0 |
| | Total | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 | 100,0 |
| CAPACITACION | No | 7 | 23,3 | 8 | 26,7 | 15 | 50,0 |
| | Si | 8 | 26,7 | 7 | 23,3 | 15 | 50,0 |
| | Total | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 | 100,0 |

Fuente: Hospital II MINSA y Hospital ESSALUD Ilo
 Elaboración: Lic. Fabiola Mestas Bejar

DESCRIPCIÓN:

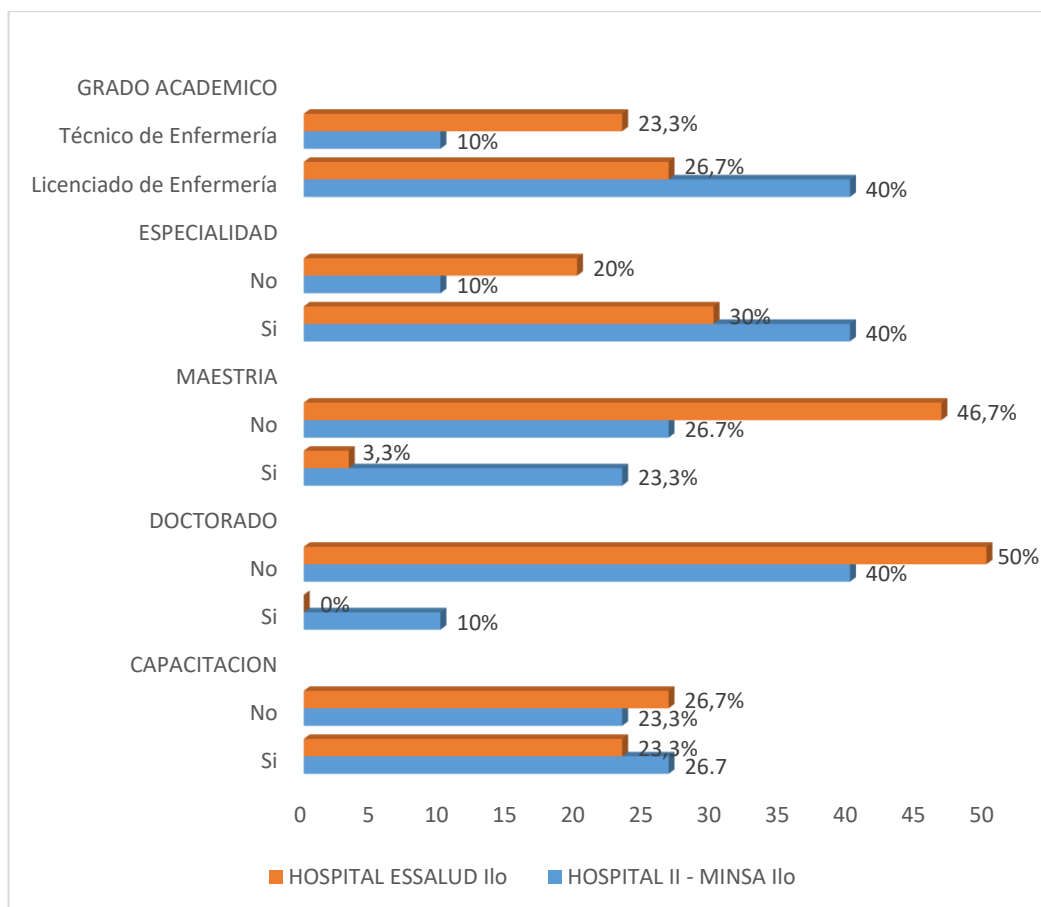
En la presente tabla se aprecia que el grado académico es el 40% en enfermeras del Hospital MINSA y el 26,7% en las enfermeras del Hospital ESSALUD. La especialidad es el 40% de las enfermeras del personal en Hospital MINSA y solo el 30% en las enfermeras del Hospital ESSALUD.

Estudios de maestría el 26,7% del Hospital MINSA se ha realizado y el 46,7% en el Hospital ESSALUD. Estudios de doctorado solo el 10% en el hospital MINSA y el 50% en el hospital ESSALUD.

La capacitación está presente en el 26,7% del hospital MINSA y solo el 23,3% en el Hospital ESSALUD.

GRÁFICO 01-B

CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y LAS CARACTERÍSTICAS DE CAPACITACIÓN EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSAL Y HOSPITAL II ESSALUD ILO 2020



Fuente: Tabla N°1-B

TABLA 02
CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN
DIMENSIÓN SOPORTE INSTITUCIONAL EN URGENCIAS Y
EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL
II ESSALUD ILO 2020

| SOPORTE INSTITUCIONAL | PERSONAL DE ENFERMERIA | | | | Total | |
|--------------------------|----------------------------|------|-------------------------|------|-------|-------|
| | HOSPITAL II - MINSA Ilo | | HOSPITAL ESSALUD Ilo | | | |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Bajo | 10 | 33,3 | 0 | 0,0 | 10 | 33,3 |
| Medio | 5 | 16,7 | 9 | 30,0 | 14 | 46,7 |
| Alto | 0 | 0,0 | 6 | 20,0 | 6 | 20,0 |
| Total | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 | 100,0 |

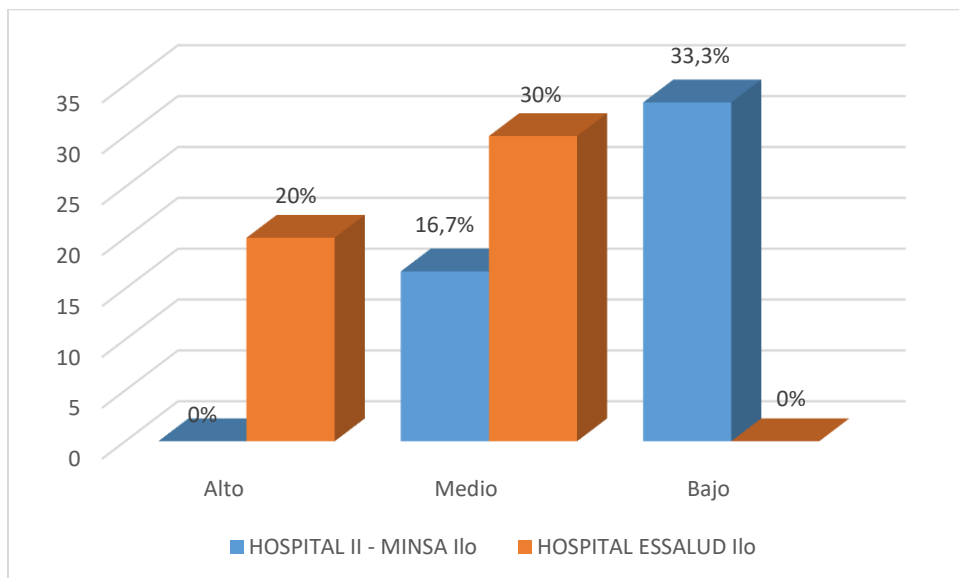
Fuente: Hospital II MINSA y Hospital ESSALUD Ilo
 Elaboración: Lic. Fabiola Mestas Bejar

DESCRIPCIÓN:

En la presente tabla se aprecia que en la dimensión de soporte institucional en urgencias el resultado es bajo con un 33,3% en el Hospital MINSA y en Hospital ESSALUD es medio de 30%.

GRÁFICO N° 02

CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN SOPORTE INSTITUCIONAL EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL II ESSALUD ILO 2020



Fuente: Tabla N°2

TABLA N° 03

CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL II ESSALUD ILO 2020

| SEGURIDAD EN EL TRABAJO | PERSONAL DE ENFERMERIA | | | | Total | |
|-------------------------|-------------------------|-------------|----------------------|-------------|-----------|--------------|
| | HOSPITAL II - MINSA Ilo | | HOSPITAL ESSALUD Ilo | | | |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Bajo | 8 | 26,7 | 0 | 0,0 | 8 | 26,7 |
| Medio | 7 | 23,3 | 6 | 20,0 | 13 | 43,3 |
| Alto | 0 | 0,0 | 9 | 30,0 | 9 | 30,0 |
| Total | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 | 100,0 |

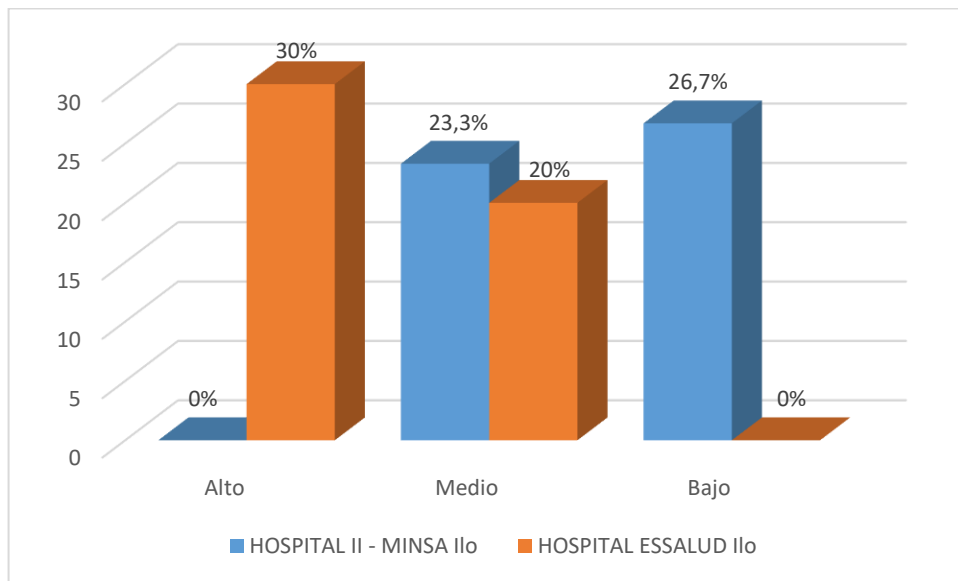
Fuente: Hospital II MINSA y Hospital ESSALUD Ilo
 Elaboración: Lic. Fabiola Mestas Bejar

DESCRIPCIÓN:

En la presente tabla la seguridad en el trabajo es bajo en un 26,7% en el Hospital MINSA y en el Hospital ESSALUD es alto con solo un 30%.

GRÁFICO N° 03

CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL II ESSALUD ILO 2020



Fuente: Tabla N°3

TABLA N° 04
CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN
DIMENSIÓN INTEGRACIÓN EN URGENCIAS
Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA
Y HOSPITAL II ESSALUD ILO 2020

| INTEGRACION | PERSONAL DE ENFERMERIA | | | | Total | |
|--------------|----------------------------|------|-------------------------|------|-------|-------|
| | HOSPITAL II - MINSA Ilo | | HOSPITAL ESSALUD Ilo | | | |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Bajo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Medio | 14 | 46,7 | 4 | 13,3 | 18 | 60,0 |
| Alto | 1 | 3,3 | 11 | 36,7 | 12 | 40,0 |
| Total | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 | 100,0 |

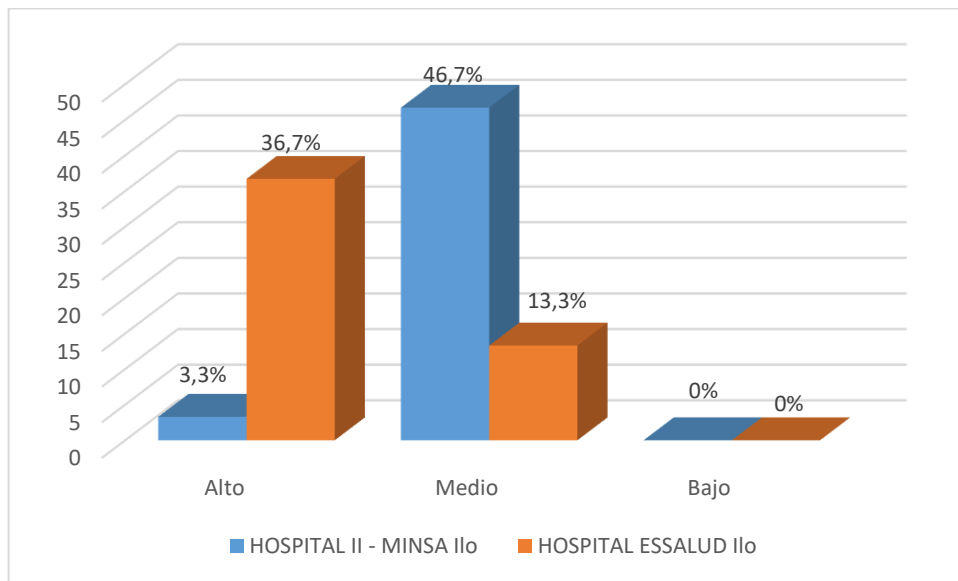
Fuente: Hospital II MINSA y Hospital ESSALUD Ilo
 Elaboración: Lic. Fabiola Mestas Bejar

DESCRIPCIÓN:

En la presente tabla se aprecia que la dimensión de integración se da en un nivel medio con el 46,7% y en el hospital ESSALUD es alta la integración con un 36,7%.

GRÁFICO N° 04

CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN INTEGRACIÓN EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL II ESSALUD ILO 2020



Fuente: Tabla N°4

TABLA N° 05

CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN SATISFACCIÓN EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL II ESSALUD ILO 2020

| SATISFACCIÓN | PERSONAL DE ENFERMERIA | | | | Total | |
|--------------|-------------------------|------|----------------------|------|-------|-------|
| | HOSPITAL II - MINSA Ilo | | HOSPITAL ESSALUD Ilo | | | |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Bajo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Medio | 9 | 30,0 | 9 | 30,0 | 18 | 60,0 |
| Alto | 6 | 20,0 | 6 | 20,0 | 12 | 40,0 |
| Total | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 | 100,0 |

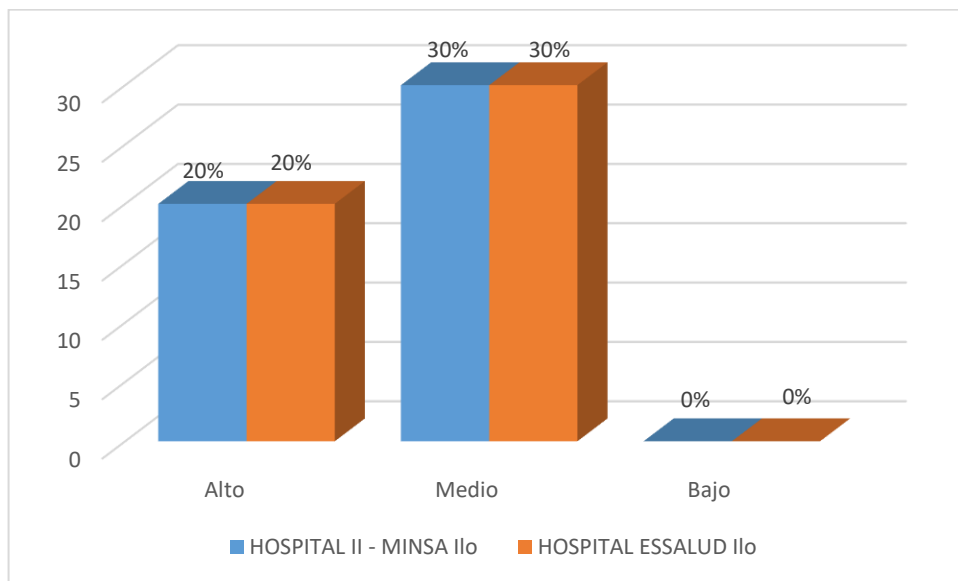
Fuente: Hospital II MINSA y Hospital ESSALUD Ilo
Elaboración: Lic. Fabiola Mestas Bejar

DESCRIPCIÓN:

En la presente tabla se aprecia que la dimensión de satisfacción se da en un punto medio con el 30,0% en el Hospital MINSA y de igual manera en el Hospital ESSALUD, y satisfacción alta solo con el 20% en ambos hospitales.

GRÁFICO N° 05

CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN SATISFACCIÓN EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL II ESSALUD ILO 2020



Fuente: Tabla N°5

TABLA 06

CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN DE BIENESTAR EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL II ESSALUD ILO 2020

| BIENESTAR DEL PROFESIONAL | PERSONAL DE ENFERMERIA | | | | Total | |
|---------------------------|-------------------------|------|----------------------|------|-------|-------|
| | HOSPITAL II - MINSA Ilo | | HOSPITAL ESSALUD Ilo | | | |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Bajo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Medio | 3 | 10,0 | 2 | 6,7 | 5 | 16,7 |
| Alto | 12 | 40,0 | 13 | 43,3 | 25 | 83,3 |
| Total | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 | 100,0 |

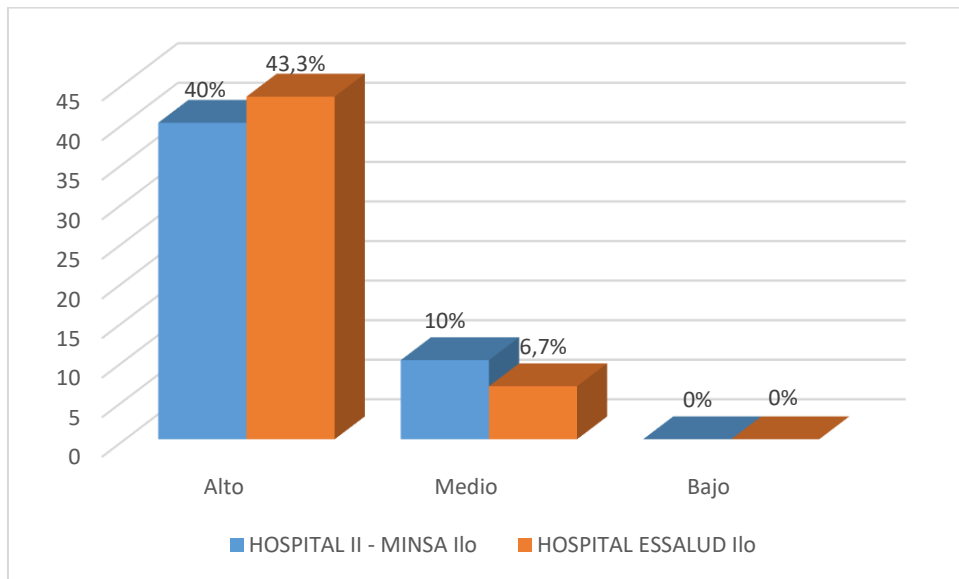
Fuente: Hospital II MINSA y Hospital ESSALUD Ilo
 Elaboración: Lic. Fabiola Mestas Bejar

DESCRIPCIÓN:

En la presente tabla se aprecia que según la dimensión de bienestar es alto en el Hospital MINSA con el 40% y en el Hospital ESSALUD con el 43,3%

GRÁFICO N° 06

CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN DE BIENESTAR EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL II ESSALUD ILO 2020



Fuente: Tabla N°6

TABLA N° 07

**CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN
DIMENSIÓN DESARROLLO DEL PERSONAL EN URGENCIAS Y
EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL II
ESSALUD ILO 2020**

| DESARROLLO PERSONAL | PERSONAL DE ENFERMERIA | | | | Total | |
|------------------------|----------------------------|------|-------------------------|------|-------|-------|
| | HOSPITAL II - MINSA Ilo | | HOSPITAL ESSALUD Ilo | | | |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Bajo | 1 | 3,3 | 0 | 0,0 | 1 | 3,3 |
| Medio | 13 | 43,3 | 2 | 6,7 | 15 | 50,0 |
| Alto | 1 | 3,3 | 13 | 43,3 | 14 | 46,7 |
| Total | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 | 100,0 |

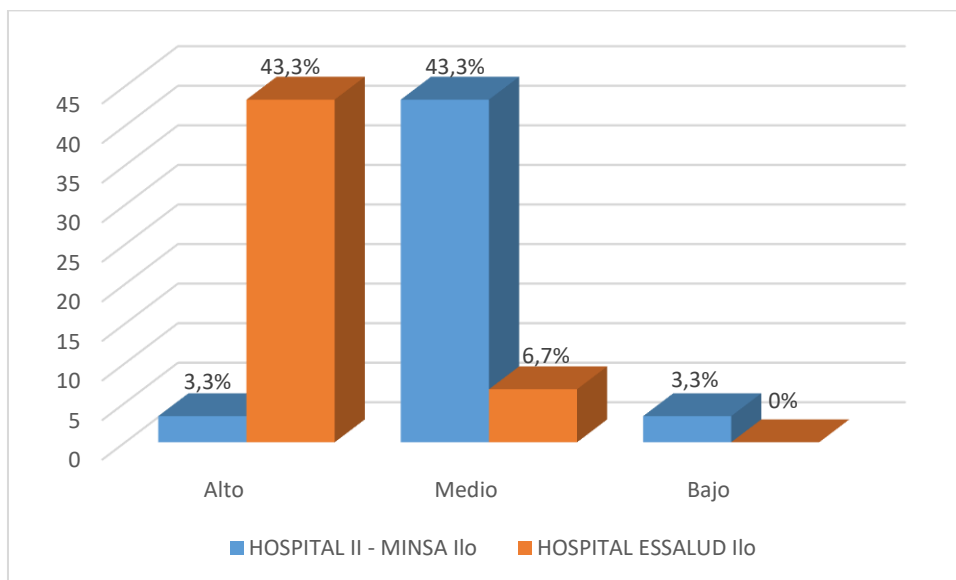
Fuente: Hospital II MINSA y Hospital ESSALUD Ilo
Elaboración: Lic. Fabiola Mestas Bejar

DESCRIPCIÓN:

En la presente tabla se aprecia que según la dimensión de desarrollo del personal es un punto medio en el Hospital II MINSA y a diferencia en el Hospital de ESSALUD es alto con un 43,3 %.

GRÁFICO N° 07

CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN DESARROLLO DEL PERSONAL EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL II ESSALUD ILO 2020



Fuente: Tabla N°7

TABLA N° 08

**CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN
DIMENSIÓN ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE EN
URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II
MINSA Y HOSPITAL II ESSALUD ILO 2020**

| ADMINISTRACION DEL TIEMPO LIBRE | PERSONAL DE ENFERMERIA | | | | Total | |
|------------------------------------|----------------------------|------|-------------------------|------|-------|-------|
| | HOSPITAL II - MINSA Ilo | | HOSPITAL ESSALUD Ilo | | | |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Bajo | 1 | 3,3 | 1 | 3,3 | 2 | 6,7 |
| Medio | 13 | 43,3 | 8 | 26,7 | 21 | 70,0 |
| Alto | 1 | 3,3 | 6 | 20,0 | 7 | 23,3 |
| Total | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 | 100,0 |

Fuente: Hospital II MINSA y Hospital ESSALUD Ilo

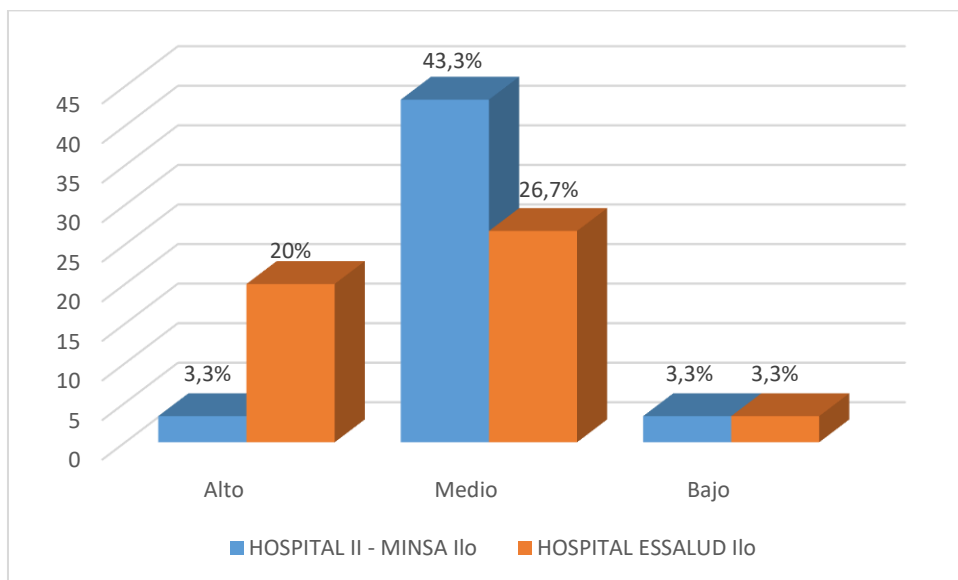
Elaboración: Lic. Fabiola Mestas Bejar

DESCRIPCIÓN:

En la presenta tabla se aprecia que según la dimensión de administración del tiempo libre es medio con un 43,3% en el Hospital MINSA y de igual manera en el Hospital ESSALUD es de 26,7%

GRÁFICO N° 08

CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL II ESSALUD ILO 2020



Fuente: Tabla N°8

TABLA N° 09

**CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN
URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA
Y HOSPITAL II ESSALUD ILO 2020**

| CALIDAD DE VIDA | PERSONAL DE ENFERMERIA | | | | Total | |
|-----------------|------------------------------|------|-------------------------|------|-------|-------|
| | HOSPITAL II - MINSA Tacna | | HOSPITAL ESSALUD Ilo | | | |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Bajo | 15 | 50,0 | 5 | 16,7 | 20 | 66,7 |
| Medio | 0 | 0,0 | 6 | 20,0 | 6 | 20,0 |
| Alto | 0 | 0,0 | 4 | 13,3 | 4 | 13,3 |
| Total | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 | 100,0 |

Fuente: Hospital II MINSA y Hospital ESSALUD Ilo

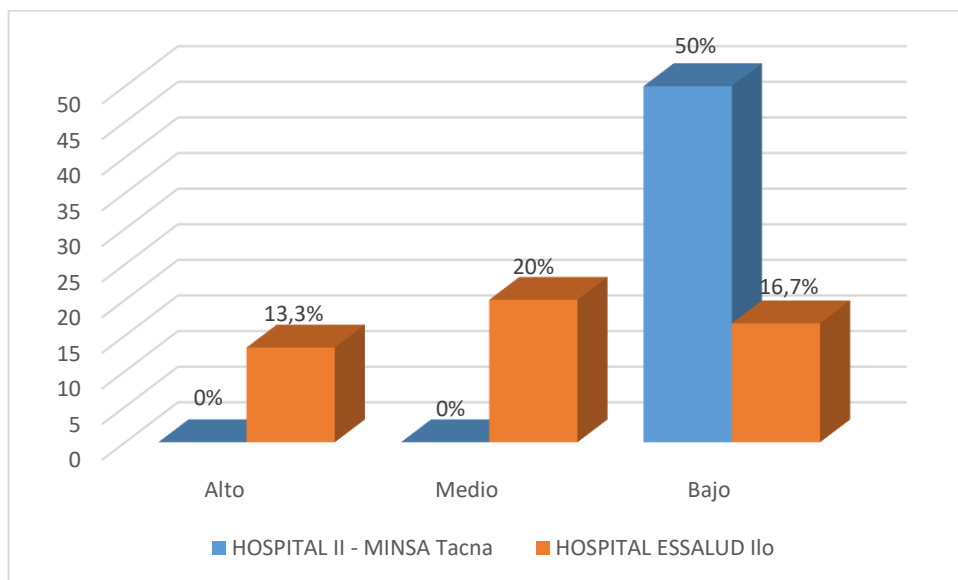
Elaboración: Lic. Fabiola Mestas Bejar

DESCRIPCIÓN:

En la presente tabla se aprecia que según la Calidad de vida en general es bajo en el Hospital MINSA con un 50% y es medio con un 20% en el Hospital ESSALUD.

GRÁFICO N° 09

CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL II ESSALUD ILO 2020



Fuente: Tabla N°9

4.2. DISCUSIÓN:

En la tabla **01** se aprecia que las características sociodemográficas del personal de enfermería está dado por: el sexo en ambos hospitales es de sexo femenino con un 40 y 50%. La edad se da con el 23,3 % de 50 años a más. En cuanto a la religión que se profesan es católica entre el 43,3 al 50% en ambos hospitales. Estado civil es casado con el 20 y 30% en los hospitales, el número de hijos es 1 hijo el 20% en Hospital MINSA y 3 hijos con el 16,7% en el Hospital ESSALUD. En cuanto a la procedencia el 23,3% son del Hospital MINSA y en el Hospital ESSALUD el 23,3% son de Ilo. Y si tienen alguna enfermedad el 30% no tiene ninguna enfermedad en el MINSA y el 40 % en el Hospital de ESSALUD no tiene enfermedades. Los resultados coinciden con el estudio de Rivera (07), menciona en sus resultados que predomina el sexo femenino (67%), la media de edad del personal fue de 33,8% de 28 a 50 años. Según el estado civil de las enfermeras se encontro que si existen diferencias estadísticamente.

Los resultados de la presente **tabla 01-A** se aprecia que el personal de enfermería en cuanto al tiempo de trabajo en ambos hospitales es de 30% de 1 a 5 años de trabajo. El horario de trabajo 48 horas

en el hospital ILO MINSA con un 46,7% y 33,3% en el hospital ESSALUD. En cuanto a las actividades remuneradas en el 30,0 % no son adecuadas en Hospital MINSA y en 33,3 % tampoco es adecuada. Y por último las condiciones laborales es el 46,7% son nombradas en el Hospital MINSA y solo el 33,3% son nombradas en el Hospital ESSALUD. Así mismo coincide con los resultados de Adanaqué (9), menciona en su trabajo que los factores sociolaborales asociados y la calidad de vida en el trabajo se encuentra en un 39,4% con bajo apoyo social presentan calidad de vida baja.

En la tabla **1-B** se aprecia que el grado académico es en el 40% en enfermeras del Hospital MINSA y el 26,7% en las enfermeras del Hospital ESSALUD. La especialidad es en el 40% de las enfermeras del personal en Hospital MINSA y solo el 30% en las enfermeras del Hospital ESSALUD. Estudios de maestría el 26,7% del Hospital MINSA se ha realizado y el 46,7% en el hospital ESSALUD. Estudios de doctorado solo el 10% en el hospital MINSA y el 50% en el hospital ESSALUD. La capacitación está presente en el 26,7% del hospital MINSA y solo el 23,3% en el Hospital ESSALUD.

En la **tabla 02** se aprecia que en la dimensión de soporte institucional en urgencias el resultado es bajo con un 33,3% en el Hospital MINSA y en Hospital ESSALUD es medio de 30%. Dichos resultados difiere con la investigación de Peña (3) menciona que la dimensión de soporte institucional es medio como resultado general con un 70% de los profesionales de enfermería. El soporte institucional en el trabajo son elementos del puesto de trabajo que son aprobados por la institución como estructura que da forma y soporte el empleo, como: procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores para la realización del trabajo.

En la **tabla 03** la seguridad en el trabajo es bajo en un 26,7% en el Hospital MINSA y en el Hospital ESSALUD es alto con un 30%, los resultados difieren con la investigación de Peña R. (3) menciona en su trabajo que la seguridad en el trabajo es de una satisfacción media con un 70%. La importancia seguridad en el trabajo a las características del empleo que se relacionan con las condiciones que brindan al trabajador, firmeza en su relación con la institución e incluye la satisfacción por la forma en que están diseñadas los procedimientos de trabajo, ingresos o salarios, los insumos para la realización del trabajo, de acuerdo a la ley de trabajo de enfermero tienen que efectivizar el cumplimiento de la seguridad en el Hospital II Minsa que ha salido bajo.

En la **tabla 04** se aprecia que la dimensión de integración se da en un nivel medio con el 46,7% en el Hospital MINSA y en el hospital ESSALUD es alta la integración con un 36,7%. Los resultados obtenidos coinciden con Peña R. (3) menciona en su estudio que la dimensión de integración al puesto es media el resultado de parte de las enfermeras. Es importante mencionar que la integración es la inserción del trabajador en el trabajo como una más de sus partes, en total correspondencia, incluye aspectos de pertinencia, motivación y ambiente de trabajo.

En la **tabla 05** se aprecia que la dimensión de satisfacción se da en un punto medio con el 30,0% en el Hospital MINSA y de igual manera en el Hospital ESSALUD, y satisfacción alta solo con el 20% en ambos hospitales. Los resultados se relacionan con el estudio de Ramos (2) después que existe relación moderada y significativa entre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval. Es importante precisar que la satisfacción en el trabajo, como una actitud, se expresa en una realización de cada persona tanto interna y externa que mejora la productividad, mejora las relaciones interpersonales y mantiene un agradable clima laboral.

En la **tabla 06** se aprecia que según la dimensión de bienestar es alto en el Hospital MINSA con el 40% y en el Hospital ESSALUD con

el 43,3% los resultados difieren con **Peña (3)**, en el presente estudio en la dimensión de bienestar del profesional tiene una percepción media con un 56,9%. De las enfermeras. Bienestar está definido como el desarrollo de la experiencia de interacción individual y grupal, a través de la cual los sujetos que participen en ella desarrollan y optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones.

En la tabla **07** se aprecia que según la dimensión de desarrollo del personal es un punto medio en el Hospital II MINSA y a diferencia en el Hospital II de ESSALUD es alto con un 43,3 %. según comparativo con estudios por Peña R. (3) nos menciona en su trabajo que el desarrollo personal es un punto medio con el 70% en las enfermeras del hospital en Lima Metropolitana. El marco teórico define al desarrollo personal se refiere a la existencia de oportunidades que la organización ofrece al trabajador para aplicar y desarrollar sus habilidades en el trabajo, permitiéndole aprender conocimientos y desarrollar nuevas habilidades en el trabajo o reforzar aquellos que hayan sido adquiridos.

En la **tabla 08** se aprecia que según la dimensión de administración del tiempo libre es medio con un 43,3% en el Hospital MINSA y de igual manera en el Hospital ESSALUD es de 26,7%. En relación al marco conceptual la administración del tiempo libre se debe conceptualizar como una manera de ser y una forma de vivir, hoy se puede considerar al tiempo uno de los recursos más importantes y críticos de los ejecutivos (11).

En la **tabla 09** se aprecia que según la Calidad de vida en general es bajo en el Hospital MINSA con un 50% y es medio con un 20% en el Hospital ESSALUD. Los resultados obtenidos difieren con Peña R. (3), menciona en su estudio que la calidad de vida es buena con un 93,8% a diferencia del trabajo que presentamos. Coincide con los resultados de **Fernández (05)**, que los resultados obtenidos son de baja calidad de vida profesional de parte de las enfermeras y que si el apoyo directivo es el adecuado sería mucho mejor la calidad de vida en las profesionales.

Los resultados no coinciden según el estudio Adanaque (9), menciona en su estudio que el 76,1% de los profesionales de enfermería presentan calidad de vida media en el trabajo. Encuentra resultados que la calidad de vida es alta con un apoyo social sin

discriminación. Así mismo los resultados obtenidos de Rivera (07), en su trabajo menciona que el 70% presentó un nivel medio de calidad de vida laboral, mientras que el 30% manifiesta un nivel alto.

La calidad de vida se define como un sentimiento de bienestar que se deriva del equilibrio que el individuo percibe asociado a la carga de la profesión y los recursos psicológicos, organizacionales y relacionales de que dispone para afrontarlos

La calidad de vida profesional en el personal de enfermería es baja en la mayoría de las dimensiones y en los antecedentes encontrados confirman nuestro trabajo, debemos de revisar mejor estas variables y debemos trabajar mejorando la calidad de vida de nuestro personal de salud y más aun en esta época de crisis mundial donde los servicios de salud están cuestionados y están devastados por la crisis de salud. Seguiremos revisando este tema. Honor y gloria a todo el personal que da su vida por la salud de los demás.

CONCLUSIONES

1. Que las características socio demográficas del personal de enfermería en urgencias y emergencias en el hospital II MINSA ILO y Hospital ESSALUD ILO está dado por el sexo es femenino con un 40 y 50% en los hospitales, la edad fluctúa entre los 50 años con un 23,3% y la religión que profesan es católica con un 43,3 al 50% en ambos hospitales. En cuanto a la antigüedad del trabajo es de 1 a 5 años en un 30%, en cuanto a las actividades remuneradas en el 30,0% no son adecuadas en el Hospital MINSA y un 33,3% en el Hospital de ESSALUD. Las condiciones laborales solo el 46,7% son nombradas en el Hospital MINSA y el 33,3% son nombrados en Hospital ESSALUD.
2. Que la calidad de vida según la dimensión soporte institucional es bajo con un 33,3% en el hospital MINSA y es medio con un 30% en Hospital ESSALUD.
3. Que la calidad de vida según la dimensión de seguridad en el trabajo es bajo con un 26,7% en el Hospital MINSA y con un 30% es alto en Hospital ESSALUD.
4. Que la calidad de vida según la dimensión de integración se da un nivel medio con un 46,7% en el Hospital MINSA y en el Hospital ESSALUD es alta la integración con un 36,7%

5. Qué la calidad de vida según la dimensión de satisfacción se da en un punto medio con un 30% en el Hospital MINSA y de igual manera en el Hospital ESSALUD. Y la satisfacción alta con un 20% en ambos hospitales.
6. Qué la calidad de vida según la dimensión de bienestar es alto en el Hospital MINSA con un 40% y en el Hospital ESSALUD con un 43,3%.
7. Qué la calidad de vida según la dimensión de desarrollo del personal es un punto medio en el Hospital MINSA y a diferencia en el Hospital ESSALUD es alto con un 43,3%.
8. Qué la calidad de vida según la dimensión de administración del tiempo libre. Es medio con un 43,3% en el Hospital MINSA y de igual manera en el Hospital ESSALUD es de 26,7%.
9. Qué la calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería es en general bajo en el Hospital MINSA con un 50% y es medio con un 20% en el Hospital ESSALUD.

RECOMENDACIONES

- Qué la Calidad de Vida de las personas debe mejorarse en los servicios de salud a través de la buena gestión, la capacitación, el desarrollo de los Recursos Humanos.
- Qué se debe replantear el trabajo en los servicios de emergencias y urgencias a través de un buen plan estratégico y trabajando con aliados estratégicos de la localidad.
- Que las enfermeras deben velar por una buena salud mental, física lo que sería un buen programa de salud ocupacional en el servicio, generado a través de los programas centros de salud saludables.
- Que se debe continuar con trabajos de investigación cualitativos que generen mejores resultados sobre la calidad de vida del personal de enfermería.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cardona ad, Agudelo GHB. Construcción cultural del concepto calidad de vida. Rev Fac Nac Salud Pública. 2005; 23 (1): 79-90.
2. Ramos Yngaroca, Emilia Isabel. Satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017
3. Peña, R. y colab. Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia en un hospital nacional de Lima Metropolitana, 2017. Disponibilidad en:

[https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/783#:~:text=Esta%20investigaci%C3%B3n%20concluy%C3%B3%20que%20el,media%20\(93%2C8%25\).](https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/783#:~:text=Esta%20investigaci%C3%B3n%20concluy%C3%B3%20que%20el,media%20(93%2C8%25).)
4. Fernandez A.; Cuairan M. y Curbelo R. Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. Enferm. glob. [online]. 2016, vol.15, n.42, pp.376-385. ISSN 1695-6141. Disponibilidad en:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S169561412016000200013

5. Deschamps Perdomo Ambar, Olivares Román Sahilyn B., Rosa Zabala Kelman Luis De la, Asunsolo del Barco Ángel. Influencia de los turnos de trabajo y las guardias nocturnas en la aparición del Síndrome de Burnout en médicos y enfermeras. Med. segur. trab. [Internet]. 2011 Sep; 57(224): 224-241. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000300004&lng=es. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000300004>.

6. Granero, A. España (2017). Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuesta de mejora. Tesis doctoral Universidad de Barcelona Programa de doctorado en Ciencias Enfermeras Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud. Disponibilidad en: https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

7. Rivera, R. Calidad de vida laboral del personal de enfermería en una institución de salud privada, Mexico 2018. Disponibilidad en: <http://coloquioenfermeria2018.sld.cu/index.php/coloquio/2018/paper/viewFile/555/534>

8. Granados, I. Calidad de vida laboral; historia, dimensiones y beneficios. Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM, Lima 2011
Disponibilidad en:
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2109>
9. Adanaqué, J. Reynoso, A. Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima 2020. Disponibilidad en:
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/3026>
10. Abiven, M. Ventafrida, V. Huseb, S. Mc Donall, et al. (1991). Morir Dignamente (Mesa Redonda). Foro Mundial de la Salud, OMS, Ginebra. 395 - 417.
11. Barrientos, L. A. & Suazo, S. V. (2007). Factores asociados a la calidad de vida de enfermeras hospitalares chilenas. Revista Latinoamericana de Enfermería, 15:3.
12. Vega, J. y Col. (1994). Aspectos bioéticos de la Calidad de Vida. Revista Cuadernos de Bioética, 19. (3a.).
13. Ley del Enfermera (o) Peruano N°27669, 2012. Disponibilidad en:
http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf

14. Hospital Nacional Belén De Lambayeque. Satisfacción Laboral de las Enfermeras del Hospital Nacional de Lambayeque 2008. 10 ed. Lambayeque – Perú; 2008.
15. Patlan J. ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. México 2018. Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/11516/214421444665>
16. Pablos M. Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres. Disponible en: https://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf
17. Neves, E. Fatiga por compasión en enfermeros de un servicio hospitalario de urgencias y emergencias de adultos. Revista Latino.am.Enfermagen vol.27 Riberao Preto 2019 epub octubre 07,2019. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.2973.3175>

18. Yupanqui, T Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de Emergencia del INEN Universidad Norbert Wiener
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3040>
19. Morales, E. Síndrome de burnout y calidad de vida profesional en el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un-Hospital del Nivel II, Callao. Universidad Norbert Wiener. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3666>
20. Gonzales, G. Percepción de calidad de vida de trabajadores de una Institución Universitaria Colombiana. Universidad Cooperativa de Colombia. Facultad de Enfermería. Santa Marta. Colombia. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1647/412>
21. Gómez E. Un recorrido histórico de concepto de salud y calidad de vida a través de los documentos de la OMS. TOG (A. Coruña) 2009; 6 (1)-10 acceso: 15/12/2013 disponible en <http://revistatog.3owl.com/num9/pdfs/original2.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01

INSTRUMENTO 01

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud- Segunda Especialidad de Enfermería

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO (CVTGOHISALO)

Finalidad: Determinar la Calidad de vida del personal de Enfermería en Urgencias y Emergencias en el Hospital II MINSA y Hospital ESSALUD Ilo.

Instrucciones: El siguiente instrumento responde a un trabajo de investigación y usted ha sido seleccionado como parte de una muestra de estudio, según su percepción, solicitamos responda el siguiente cuestionario, la información proporcionada se manejará de forma confidencial y anónima.

| | | | | | |
|--|--|--------------|-----------|------------|-------------|
| GENERO: | | Femenino | | Masculino | |
| EDAD: | | 18-29 | | 30-49 | 50 a + |
| RELIGIÓN: | | | | | |
| ESTADO CIVIL: | | Soltera(o) | | Casada(o) | Conviviente |
| NÚMERO DE HIJOS: | | | | | |
| LUGAR DE PROCEDENCIA: | | | Lima | Provincias | |
| AÑOS QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN: | | | | Menor de 1 | 1- 5 |
| 6-10 | | 11-15 | | 16-20 | Más de 21 |
| PROMEDIO DE HORAS QUE TRABAJA DURANTE LA SEMANA | | | | | |
| REALIZA OTRO TIPO DE ACTIVIDAD REMUNERADA: | | | | | |
| | | | | SI | NO |
| Condición laboral | | | Nombrado | CAS | PPR |
| ESTUDIOS REALIZADOS: | | | | | |
| | | Licenciatura | Maestría | | |
| | | Especialidad | Doctorado | | |
| ¿SE HA CAPACITADO EN SALUD OCUPACIONAL EN LOS ULTIMOS 6 MESES?: | | | | | |
| SI | | NO | | | |
| ¿Sufre de alguna enfermedad? | | | | | |
| | | SI | | NO | |
| especifique: | | | | | |

Marcar con una x el cuadro que corresponda a su respuesta

| Las siguientes preguntas deberán reflejar su grado de satisfacción en una escala de 0 a 4. | 0 Nada satisfecho | 1 Poco satisfecho | 2 Moderada mente satisfecho | 3 Satisfecho | 4 Muy satisfecho |
|--|-------------------------|-------------------------|--------------------------------------|-----------------|------------------------|
| 1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro | | | | | |
| 2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro | | | | | |
| 3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro | | | | | |
| 4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es | | | | | |
| 5. El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es | | | | | |
| 6. El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es | | | | | |
| 7. Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es | | | | | |
| 8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento | | | | | |
| 9. El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social es | | | | | |
| 10. Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de jubilación con que cuento en este momento en la institución es | | | | | |
| 11. Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.), es | | | | | |
| 12. Mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución es | | | | | |
| 13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es | | | | | |
| 14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es | | | | | |
| 15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es | | | | | |
| 16. Mi grado de satisfacción por el uso de mis habilidades y potenciales en este trabajo es | | | | | |
| 17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es | | | | | |
| 18. El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es | | | | | |
| 19. El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es | | | | | |
| 20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo | | | | | |
| 21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento | | | | | |

| | | | | | |
|--|--------------------|-----------------------------|--------------------------------|-------------------------------|----------------------|
| 22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es | | | | | |
| 23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro | | | | | |
| 24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es | | | | | |
| Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala de frecuencia va del 0 al 4. | 0 Nunca | 1 Casi nunca | 2 Algunas veces | 3 Casi siempre | 4 Siempre |
| 25. La necesidad de llevar trabajo de la empresa a casa se presenta | | | | | |
| 26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo | | | | | |
| 27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo | | | | | |
| 28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación | | | | | |
| 29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas | | | | | |
| 30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales | | | | | |
| 31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida | | | | | |
| 32. Siento que en la institución se respetan mis derechos laborales. | | | | | |
| 33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación | | | | | |
| 34. Me siento identificado con los objetivos de la institución | | | | | |
| 35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas? | | | | | |
| 36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo | | | | | |
| 37. Me siento motivado para estar muy activo en mi Trabajo | | | | | |
| 38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias | | | | | |
| 39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo | | | | | |
| 40. Busco los mecanismos que disminuyan los obstáculos (problemas) que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo. | | | | | |
| 41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros | | | | | |
| 42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas | | | | | |
| 43. Existe buena disposición de mis compañeros, para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas | | | | | |

| | | | | | |
|---|------------------------|------------------------|---------------------------------|-------------------|-----------------------|
| 44. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores | | | | | |
| 45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades | | | | | |
| 46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral | | | | | |
| 47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo | | | | | |
| 48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas | | | | | |
| 49. Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme | | | | | |
| 50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo | | | | | |
| 51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción | | | | | |
| 52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes | | | | | |
| 53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente | | | | | |
| 54. Recibo de parte de otros empleados de la empresa, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo | | | | | |
| 55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo | | | | | |
| 56. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia | | | | | |
| 57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas | | | | | |
| 58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros) | | | | | |
| 59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.) | | | | | |
| 60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales | | | | | |
| 61. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución) | | | | | |
| 62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos | | | | | |
| Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala de 0 al 4. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | Nada de acuerdo | Poco de acuerdo | Moderadamente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 63. Las oportunidades de cambio de categoría (asensos) se dan en base a currículum y no a influencias | | | | | |
| 64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución | | | | | |
| 65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación | | | | | |
| 66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios | | | | | |
| 67. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución | | | | | |
| 68. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo | | | | | |
| 69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento | | | | | |
| 70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales | | | | | |
| 71. Desde mi perspectiva, mi alimentación diaria es | | | | | |
| 72. Los problemas de salud más frecuentes de los Trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma | | | | | |

ANEXO Nº 02

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

(ENCUESTA MEDIANTE EL CRITERIO DE EXPERTOS)

INSTRUCCIONES:

La validación del instrumento tiene como objetivo el de recoger información útil de personas especializadas en el tema:

CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL II ESSALUD ILO 2020.

Se compone de 10 ítems, los que se acompañan con su respectiva escala de estimación que significa lo siguiente:

1. Representa una ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.
2. Representa una abolición escasa de la interrogante.
3. Significa la absolución del ítem en términos intermedios.
4. Representa estimación que el trabajo de investigación absuelve en gran medida la interrogante planteada.
5. Representa el mayor valor de escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

Marque con una "X" en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que le merezca el instrumento de investigación.

HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

| PREGUNTAS | ESCALA DE VALIDACIÓN | | | | |
|--|----------------------|---|---|---|---|
| 1. ¿Considera Ud. ¿Qué los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. ¿Considera Ud. ¿Qué la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficiente para tener una comprensión de la materia de estudio? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. ¿Considera Ud. ¿Que los ítems contenidos en este instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. ¿Considera Ud. ¿Qué si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. ¿Considera Ud. ¿Qué los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. ¿Considera Ud. ¿Qué todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. ¿Considera Ud. Qué el lenguaje utilizado en este instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. ¿Considera Ud. ¿Qué la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. ¿Considera Ud. ¿Qué las escalas de medición son pertinentes a los objetos materia de estudio? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. ¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrá que incrementar o qué aspectos habría que suprimirse? | | | | | |

Firma del experto

ANEXO 03 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD:

La validez: Se Estableció a través de 5 expertos especializados en el tema de estudio, considerando los indicadores de claridad de la redacción, objetividad, pertinencia, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia interna, metodología, inducción a la respuesta y lenguaje Cuyo resultado fue

Confiabilidad:

La confiabilidad interna es de cada una de las dimensiones en la versión español, alfa de Cronbach, se presenta en la siguiente tabla

| Dimensiones | Items | Alfa de Cronbach |
|---|---|------------------|
| Soporte institucional para el trabajo | 6,19,26,27,28,44,45,46,47,48,49,,50,51,52 | .925 |
| Seguridad en el trabajo | 5,7,8,9,10,11,12,13,29,30,31,33,,61,63,72 | .884 |
| Integración al puesto por el trabajo | 18,32,36,37,39,40,41,42,43,65 | .852 |
| Satisfacción por el trabajo | 1,2,3,4,15,16,17,20,21,22 | .824 |
| Bienestar logrado a través del trabajador | 23,24,34,35,38,59,60,6,71,73 | .773 |
| Desarrollo personal del trabajador | 53,54,64,67,68,69,70,74 | .784 |
| Administración del tiempo libre | 25,55,56,57,58 | .705 |
| Test completo | 74 items | .961 |

El instrumento es altamente confiable, con un Alfa de Cronbach total de 0,9 así como en cada una de las dimensiones del Instrumento.

ANEXO N° 04

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGA BASADRE GROHMANN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

SEGUNDA ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la firma de este documento doy mi consentimiento para participar en la investigación científica titulada "Calidad de vida en el personal de enfermería en los hospitales Ilo MINSAs, Hospital II ESSALUD ILO siendo desarrollado por la lic. Fabiola Mestas Bejar de la Especialidad de Emergencias y Desastres.

Este trabajo abre puertas a posteriores investigaciones sobre el mismo tema.

Se aplicará 01 instrumentos referidos a calidad de vida, el 1er. instrumento de conocimientos (consta de 4 preguntas) y el instrumento de actitud de las enfermeras (consta de 10 preguntas) y el instrumento de autoeficacia de cuidado humanizado (consta de 16 preguntas).

Por lo tanto, Yo _____ con DNI N° _____

Enfermera del servicio, me han explicado los objetivos del estudio, también me han comunicado que me entregarán cuestionarios para marcar y que durará aproximadamente 30 minutos, por otra parte, me explicaron que la información que se proporcionará será estrictamente de carácter confidencial para fines de investigación científica.

Firma de la enfermera

Firma de la investigadora

Tacna..... de..... del

ANEXO Nº 05
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS
EN EL HOSPITAL II MINSA Y HOSPITAL II ESSALUD ILO 2020

| PROBLEMA | OBJETIVOS | VARIABLE | METODOLOGIA |
|--|---|-----------------------------------|--|
| ¿Cuál es la calidad de vida según las dimensiones en el personal de enfermería en urgencia y emergencias en el Hospital II MINSA y Hospital II ESSALUD Ilo 2020? | Determinar la Calidad de vida del personal de Enfermería en Urgencias y Emergencias en el Hospital II MINSA y Hospital II ESSALUD Ilo 2020. | Variable General: Calidad de vida | Enfoque cuantitativo, descriptivo, de diseño no experimental transversal |